



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Derecho tutelar del salario en el sector maquila

(Tesis de Licenciatura)

Sara Elizabeth Ixcoy Gómez

Guatemala, junio 2020

Derecho tutelar del salario en el sector maquila
(Tesis de Licenciatura)

Sara Elizabeth Ixcoy Gómez

Guatemala, junio 2020

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Sara Elizabeth Ixcoy Gómez** elaboró la presente tesis, titulada **Derecho tutelar del salario en el sector maquila.**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

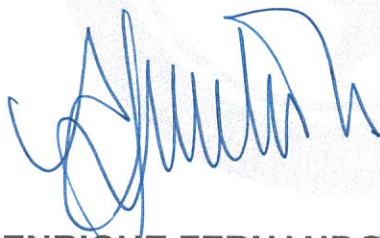
Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciocho de septiembre de dos mil diecinueve. -- En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DERECHO TUTELAR DEL SALARIO EN EL SECTOR MAQUILA**, presentado por **SARA ELIZABETH IXCOY GÓMEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor a la **M.A. HILDA MARINA GIRÓN PINALES**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

Guatemala, 02 de Enero del 2020.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Respetable Señores:

Atentamente me dirijo a Ustedes haciendo referencia a mi nombramiento como tutora de la estudiante Sara Elizabeth Ixcoy Gomez carné 201301079 .

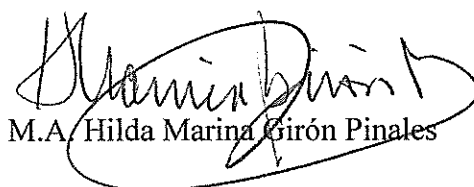
Al respecto informo que brinde acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de tesis denominada “ Derecho tutelar del salario en el Sector maquila.”

Durante el proceso le fueron sugeridas algunas correcciones que fueron realizadas conforme los lineamientos proporcionados.

Habiendo leído la versión final del documento se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo expuesto anteriormente por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con el trámite correspondiente.

Atentamente


M.A. Hilda Marina Girón Pinales

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, catorce de enero de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DERECHO TUTELAR DEL SALARIO EN EL SECTOR MAQUILA**, presentado por **SARA ELIZABETH IXCOY GÓMEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **M.SC. ERIKA MARGARITA POOU**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.




DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

ERIKA MARGARITA POOU
ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, 6 de marzo de 2020

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisora de la tesis de la estudiante Sara Elizabeth Ixcoy Gómez, ID 000004272, titulada "Derecho tutelar del salario en el sector maquila".

Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



Erika Margarita Poou
Abogada y notaria



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **SARA ELIZABETH IXCOY GÓMEZ**

Título de la tesis: **DERECHO TUTELAR DEL SALARIO EN EL SECTOR MAQUILA**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 10 de junio de 2020.

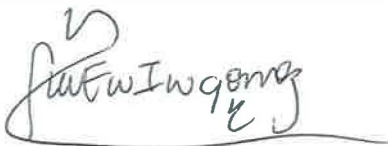
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



En la ciudad de Guatemala, el día 27 de mayo del año dos mil veinte, siendo las catorce horas en punto, yo, **Joel Iván Reyes Guzmán**, Notario me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerido por **Sara Elizabeth Ixcoy Gómez**, de veintiocho años de edad, soltera, guatemalteca, estudiante, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil ciento veintidós espacio setenta y un mil quinientos setenta y uno espacio cero ciento uno (2122 71571 0101), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **Sara Elizabeth Ixcoy Gómez**, bajo solemne juramento de Ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: "**Derecho tutelar del salario en el sector maquila**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en lado anverso, que numero, sello y firma, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AQ guión cero ochocientos noventa y ocho mil setecientos treinta y tres (AQ-0898733) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número dos millones doscientos cuarenta y tres mil ochocientos cuarenta y nueve (2243849). Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f-) 



ANTE MÍ:


Lic. Joel Iván Reyes Guzmán
Abogado y Notario

Nota: *Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.*

Dedicatoria

A Dios: Gracias por concederme la vida y darme el privilegio de culminar con éxito este logro, a él sea la Gloria y la Honra.

A Mi Madre: Catarina Elizabeth Gómez Tavico, con todo mi amor, te agradezco por darme siempre tu apoyo incondicional durante toda mi carrera académica , le doy gracias a Dios por que eres una mujer sabia que me ha sabido darme su amor incondicional y siendo un gran ejemplo para mi vida, por lo mismo te dedico este logro en mi vida profesional, como recompensa de todo el sacrificio que hiciste para sacarme adelante, asi mismo, el apoyo y la confianza que me diste para poder lograr la presente meta.

A Mi Padre: Gracias por sus consejos y apoyo hacia mi persona.

A Mis Hermanos: Dorcas Beatriz, Miguel Josué, Miriam Johana, Mynor Estuardo, María Inés, les agradezco por ser mi apoyo moral e incondicional, ayudándome a lograr mi formación profesional, por tanto, dedico les esta tesis con un amor especial.

A mis Cuñados y Cuñadas: Agradezco por todo el apoyo que me dieron y las palabras de motivación.

A mis sobrinos y sobrinas: Que este logro y triunfo les sirva de motivación para que logren alcanzar sus metas en un futuro.

A mis Compañeros y amigos de la Universidad: Gracias por su motivación y apoyo durante la carrera.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Principios Constitucionales del Derecho de Trabajo	1
Salario	19
Normas jurídicas que protegen el salario mínimo	48
Salarios para el sector de maquila	51
Marco teórico y jurídico de las maquilas en Guatemala	66
Conclusiones	92
Referencias	94

Resumen

Como un conjunto de normas y principios jurídicos, el Derecho Laboral es una rama eminentemente protectora de los derechos del trabajador quien de manera continua está en posición de vulnerabilidad frente al patrono. Este es el sentido estricto del problema social y económico vinculado directamente con los trabajadores del sector maquila, sujetos que por la condición socio-económica en la que se rodean, carecen del conocimiento de sus derechos fundamentales resguardados por la Constitución Política de la República de Guatemala y por convenios internacionales, haciendo énfasis en los convenios de protección a los trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo.

Es importante mencionar que dentro del presente trabajo se desarrolló los temas de la evolución histórica, sus antecedentes del salario y del origen del sector de maquila, así mismo, los principios que protegen los derechos del trabajador según la Carta Magna y el Código de Trabajo, estableciendo diferentes definiciones que tienen relación con el salario y las clasificaciones doctrinarias, por tanto, a través de las normas jurídicas se estableció que el salario está regulado en la ley y específicamente para los trabajadores del sector maquila,.

Así mismo, se conoció acerca de la Comisión Nacional del Salario que es una institución del Derecho Laboral, que tiene la obligación de poder fijar un salario mínimo periódicamente para los trabajadores de las actividades del sector agrícola, no agrícola, y de la actividad exportadora y de maquila a través de los Acuerdos Gubernativos, y es justamente que a través del salario se permita a los trabajadores tener una remuneración económica en virtud del trabajo realizado. También se establecieron instituciones a nivel nacional e internacional que protegen los derechos laborales y la discriminación que se haya dentro del ámbito laboral, por tanto, que velan por las condiciones laborales que se dan específicamente en las industrias de maquila del trabajador.

Palabras clave:

Derecho tutelar. Salario. Maquila. Trabajadores. Comisión Nacional del Salario.

Introducción

El problema que se estudiará es determinar la exigencia de normas protectoras y garantías constitucionales en materia laboral a favor de los trabajadores del sector maquila, en donde los derechos salariales de los trabajadores son afectados en relación a la actividad maquiladora que desempeñan debiendo establecerse la normativa en la cual se plasma la protección al salario.

Las razones que justificarán dicho estudio es debido a que no se cumplen con las leyes nacionales y convenios que tienen relación con el salario del sector maquila, por tal razón los patronos deben de ajustarse a las normas vigentes, teniendo como finalidad que respeten los derechos salariales del trabajador; dicha investigación pertenece al campo del derecho laboral cuya característica principal es, que debe ser tutelar al trabajador respetando el principio de igualdad, que es una forma de protección del salario de los trabajadores, como está establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.

El interés que se tiene dentro del contexto social es para dar a conocer la realidad del salario que reciben los trabajadores del sector maquila por parte del patrono, en virtud del salario mínimo vigente para el presente año y el costo de la canasta básica y si cubre las necesidades del trabajador.

De conformidad con el objetivo general se determinará si el salario que perciben los trabajadores del sector maquila gozan de las garantías constitucionales establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes y convenios laborales. El primer objetivo específico consiste en demostrar que en el sector maquila el salario que gozan los trabajadores se vulnera el derecho de tutelaridad. Y como segundo objetivo comparar el salario establecido en leyes laborales con los establecidos en el sector maquila.

La metodología que se utilizará a lo largo de la presente investigación será el método deductivo y analítico, ya que, a través de estos se llegará de conclusiones generales a específicas, las causas o motivos, por las cuales se fija el salario; a la vez se considera oportuno mencionar que se realizará a través de las características que contribuyen a entender la finalidad del tema, y así mismo los principios del derecho laboral que lo rigen para el mejor entendimiento del mismo.

El presente trabajo de tesis estará integrado por cinco capítulos que comprende: el capítulo uno contiene los principios Constitucionales del derecho de trabajo, así mismo, el carácter tutelar del derecho de trabajo, el capítulo dos, presenta los antecedentes históricos del salario, las formas de fijar el salario, las prestaciones que comprende el salario, la clasificación del salario y la Comisión Nacional del Salario. El capítulo

tres, contiene las normas jurídicas que protegen el salario y las medidas protectoras, el capítulo cuatro, se presenta estudios económicos sobre el salario del sector maquila, la estabilidad del empleo, discriminación laboral. El capítulo cinco el marco teórico y jurídico de las maquilas en Guatemala y se presentan antecedentes históricos sobre el origen de las maquilas en Guatemala, las instituciones que defienden los derechos laborales a nivel nacional tanto internacional, las condiciones laborales que tienen los trabajadores dentro de este sector y por último se presenta un análisis de los resultados obtenidos del trabajo de investigación.

Principios Constitucionales del Derecho de Trabajo

Definición

Los principios constitucionales son valores éticos, sociales y legales que rigen las normas jurídicas, y de las cuales surgen garantías que expresan un procedimiento a seguir en ciertas situaciones que son necesarias para poder interpretar cualquier ambigüedad, así mismo para enunciar los valores de todo ordenamiento jurídico.

Burón citado por Chicas (2009) indica que: “Los Principios Generales del Derecho, son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento” (p.5).

Por tal razón se establece que el principio da origen a un ordenamiento jurídico, que se plasman en la Constitución, dándole comienzo a las garantías constitucionales y legales, que le permiten identificarlas como tal, donde puedan ser utilizadas por los legisladores y darle un soporte ideológico que pueda orientarse para el desarrollo de su interpretación y así mismo para su aplicación.

Según García citado por Chicas (2009): lo define en su obra del Derecho de Trabajo como: “Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales o configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pudieran darse en otras ramas del derecho” (p.8).

De acuerdo a la interpretación de los principios propios del Derecho de Trabajo, se deduce que son ordenamientos que orientan al cimiento de toda estructura jurídica laboral, que sirve para determinar condiciones de una norma que ha de seguirse, además, se utiliza para inspirarla y entenderla, así mismo, se entiende que son de diferentes áreas de las ramas del Derecho.

En el Código de Trabajo, Decreto 1441, en su cuarto considerando establece en su parte conducente los principios: “Que esas características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, que puedan resumirse en su parte conducente así:

a) el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores... b) el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador... c) el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo... d) el derecho de trabajo es un derecho realista y

objetivo... e) el derecho de trabajo es una rama del derecho público... f) el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático.”

Para comprender los principios del Derecho de Trabajo, es necesario establecer que la raíz rectora de esta rama de la ciencia jurídica está en la legislación laboral, ya que procede sobre cualquier motivo principal o accesorio independientemente de los derechos de los trabajadores que, así mismo, se deba aplicar la ley correctamente.

Principio Tutelar

Este es un principio que protege o defiende al trabajador con relación al Derecho de Trabajo, que inspira tener una igualdad, donde se constituye una razón de ser del derecho laboral, ya que es indispensable que haya equidad entre el patrono y trabajador, dentro del contrato. Tomando en cuenta, que este principio está incorporado dentro del Código de Trabajo, y que no acepta diferencias en cuanto al trabajador.

De acuerdo con el Código de Trabajo en el cuarto considerando literal a) se indica que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

Es importante mencionar que se establece un derecho que le corresponde al Estado de otorgar a favor de los guatemaltecos, por lo cual, está se da a raíz de que en ninguna manera se les permita vulnerar los derechos y principios que son bases fundamentales para los trabajadores, no permitiendo que reciban un salario menor al establecido en la ley.

Según Echeverría (2016) afirma:

El Principio de Tutelaridad, se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, lo que crea la necesidad de que el legislador cree disposiciones legales que compensen esa desigualdad, o bien faculta al juzgador para que en sus decisiones pueda tomar en cuenta las desventajas en que comparece el trabajador y dar un trato preferente si es necesario equilibrar la situación (p.26).

Existen diferentes elementos materiales que desfavorecen al trabajador en situaciones que afectan el rendimiento laboral, por lo tanto, el legislador debe de otorgarle una protección jurídica al trabajador, y regirse por las leyes de trabajo que facultan al juzgador para que considere la situación del trabajador que se haya en desventaja.

Conforme el Código de Trabajo en su artículo 15 establece que: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos ò por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios de derecho de trabajo, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos

principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.”

Por lo anterior se establece que este principio de tutelaridad destaca en lo laboral, siendo una de las fuentes primordiales que debe de tomarse en cuenta para resolverse un caso. De tal manera que, en la legislación guatemalteca, se encuentra establecido en el artículo 17 del Código de Trabajo el principio protector, indicando lo siguiente: “para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, es de tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

Chicas (2009) señala que por el principio de derecho protector o tutelar se debe entender: “Que solamente es aplicable en el derecho Laboral Sustantivo, no así en el Adjetivo o Procesal, que está informado de los principios de igualdad y bilateralidad de la audiencia, en cuya virtud las partes se encuentran en plano de igualdad de oportunidades durante el desarrollo del proceso” (p. 22).

Esta definición menciona que el derecho de los trabajadores está protegido de modo que funcione la igualdad en todo proceso laboral, debiendo ser objetivos y realistas en el momento que sea una oposición en una audiencia donde se ejercitan judicialmente.

En el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula en su parte conducente la tutelaridad de las leyes de trabajo, estableciendo que: las leyes que regulen las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola, la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. En este artículo establece que las leyes que regulan las relaciones entre el empleador y el trabajador son conciliatorias, tutelares para los trabajadores, así mismo con los del sector maquila, y que todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Carácter Tutelar del Derecho de Trabajo

Definición

El Derecho Laboral se compone de normas de orden público que establecen los derechos mínimos irrenunciables para el trabajador, siendo este uno de los principios más importantes de esta rama del Derecho, que se encuentra regulado en la legislación guatemalteca, por lo tanto, trata de cumplir con el principio de igualdad que garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala, que trata de proteger los derechos del trabajador, así mismo, en la Carta Magna el artículo 4 en su parte

conducente, indica que : “en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos...”.

Por lo anterior se establece que no puede afectarse a los trabajadores guatemaltecos, ya que es un derecho de libertad que es otorgada por el Estado de ser tratados con respeto y dignidad, por tanto, ya que todos son iguales ante la ley, ninguna persona debe tener un privilegio para ser tratado de manera exclusiva.

Principio de igualdad

Este es un principio donde debe de respetarse los derechos fundamentales de hombres y de mujeres, que en su momento deben de obtener un salario igual por desempeñar un puesto similar, jornada, condiciones de eficacia, que se dieran a un trabajador por relación de trabajo, así mismo, sin tener la necesidad de que exista prejuicios de pago entre ambos géneros, lo cual se ha visto evidente cuando se realiza una comparación de los salarios, también que este principio no tiene como finalidad de desvalorizar el trabajo entre hombres y mujeres.

De acuerdo a La Constitución de Virginia, se indica que fue un documento que definió e hizo limitaciones al gobierno del Estado y los derechos fundamentales del ciudadano de la Commonwealth, Virginia, Estados Unidos. Virginia decreto su primera constitución en 1776, conjuntamente

con la Declaración de la independencia por la original “13 estados de los Estados Unidos de América”. Tal como se puede encontrar en la página web <https://actividadesdacs.wordpress.com/2010/09/17/la-constitucion-de-virginia-1776/> básicamente la Constitución de Virginia amparó que todos los seres humanos tienen derechos naturales que son inherentes a las personas.

La Declaración de Virginia de 1776 en su artículo 1: “Que todos los hombres son por naturaleza igualmente libres e independientes y tienen ciertos derechos innatos, de los que entran en estado de sociedad, no pueden privar o desposeer a su posteridad por ningún pacto, a saber: el goce de la vida y de la libertad, con los medios de adquirir y poseer la propiedad y de buscar y obtener la felicidad y la seguridad.”

A la Declaración anterior habrá que agregar lo que dispone la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 1: todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos dotados como están de razón y conciencia deben comportarse fraternalmente uno con los otros y en el artículo 2 nos indica que toda persona tiene derechos y libertades, sin distinción de raza, color, sexo, idioma y religión.

Sin embargo, se sostiene que los derechos humanos son inherentes al hombre, por lo tanto, son facultades tuteladas por el Estado y para los particulares, así mismo, como el derecho que tienen los trabajadores del sector maquila de obtener un salario justo, digno y equitativo por el trabajo que realizan en dicho sector.

El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos en el artículo 26 señala que: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

Se debe entender que el principio de igualdad es un mecanismo por parte del Estado que es otorgado a las partes para que tengan la facultad de poder accionar sus derechos ante los órganos jurisdiccionales, para que no se transgredan los derechos de los trabajadores, en virtud, del cual los jueces tienen la facultad de vigilar el principio de la buena fe y el deber de tratar de manera igualitaria sin importar el género, su condición económica, social o cultural donde el Estado no permita que se vulneren alguna de las garantías establecidas en el ordenamiento constitucional.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 4 establece en su parte conducente que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos... lo que se trata de entender en este artículo es que todos los seres humanos tienen la misma dignidad y los mismos derechos no importando el género, obteniendo las mismas oportunidades y responsabilidades de ser tratados de la misma manera ante las autoridades.

Borrajo (2014) comenta que “El principio de igualdad en la ley quiere desconocer que la realidad económica y social tiene unos límites naturales, y que, en cualquier caso, es al legislador a quien compete fijar los niveles de protección” (p.65).

Principio de buena fe

Definición

Este principio general del Derecho, consiste básicamente en la certeza, la honestidad que tiene una de las partes, que deberá de recurrir a la buena fe para corregir o interpretar de manera correcta el contrato laboral tomando en cuenta que ninguna de las partes tiene como finalidad engañar intencionalmente.

La autora Conde Marín hace referencia al principio de buena fe en su libro “La buena fe en el contrato de trabajo” de acuerdo a su página electrónica se puede encontrar lo siguiente: <https://books.google.com.gt/books?id=WyqZDI99xHcC&printsec=frontcover&dq=autor+que+cite+el+principio+de+buena+fe+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwibzrKDjbHnAhXDm-AKHegJCe4Q6AEIJjAA#v=onepage&q&f=false> ,por lo cual se transcribe en su parte conducente lo siguiente: “ la nueva orientación del principio de buena fe sigue manteniendo la importancia extraordinaria de dicha institución jurídica en la relación empresario-trabajador y constituye el sustrato de mayor firmeza que existe para el contrato de trabajo, orientando la relación laboral hacia objetivos de cooperación mutua y reciprocidad, basado en la honestidad y rectitud en el contrato” (p.107).

En lo mencionado anteriormente en este principio, se determina las condiciones y desventajas que tienen los trabajadores, por lo cual, se trata de compensarlas jurídicamente. También aquellos ordenamientos jurídicos que son prevalecientes entre el patrono y el trabajador, lo cual se da mediante el contrato que implica un compromiso por cada una parte que se ven obligados de cumplir con los principios del Derecho de Trabajo.

El principio de buena fe de acuerdo al IDC Asesor Fiscal Jurídico y laboral de México en la página web <https://idconline.mx/laboral/2018/11/28/buena-fe-en-el-derecho-laboral> se entiende como un eje ético presente en cualquier momento jurídico que tiene por objeto establecer los modelos de conducta correctos, y que, por ende, se deben seguir en una relación jurídica, es decir, establece la “media” social aceptada y esperada.

Según Tamantini (1989) indica: “La buena fe es un elemento natural de la vida humana que en el mundo jurídico actúa como principio general para regular la armónica convivencia entre los hombres. Constituye un concepto jurídico indeterminado que debe ser precisado ante el problema concreto” (p.919).

La definición anterior menciona que es un principio básico en todo el ordenamiento jurídico, por lo cual ayuda a establecer los derechos y obligaciones de ambas partes, y no solo favorecer a una de ellas. Esto quiere decir que el trabajador tiene las obligaciones de cumplir con lo que establece el Código de Trabajo, teniendo como limite el comportamiento con relevancia jurídica entre las partes que forman una relación laboral, lo cual no se le dificulta al patrono para ejercer sus facultades respectivas.

Principio de irrenunciabilidad

Definición

Este principio tiene como finalidad de asegurar los derechos mínimos que establece la ley, evitando que el trabajador llegue a renunciar los derechos mínimos que le corresponde, ya sea por engaños o por otro motivo, e involucra el principio de tutelaridad que se atribuye frente a las acciones del mismo trabajador.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 106 en su parte conducente indica que: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados... Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un documento colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo”. El derecho laboral constituye un mínimo de garantías protectoras, que tiene el trabajador para asegurar los derechos irrenunciables que establece la legislación.

Como se establece en la legislación guatemalteca en el cuarto considerando inciso b del Código de Trabajo, en su parte conducente que: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables, únicamente para éste ...”. Pudiendo darse ventajas concedidas por el derecho laboral para el trabajador, por tanto, los derechos que tiene el trabajador son irrenunciables y el patrono no puede obligar a renunciar a ninguna de las garantías mínimas.

Principio de realismo y objetivo

Este principio del Derecho Laboral consiste en la forma de poder representar una realidad, en casos de discrepancia en lo que ocurre en el ambiente, cuando se establece una relación entre el patrono y el trabajador, en el momento que firmen o acepten contratos, así mismo, no permitiendo que simulen relaciones laborales que tengan como finalidad eludir responsabilidades de obligaciones por parte del patrono. También otorga prioridad a los hechos sobre formas o apariencias que las partes han convenido.

El Código de Trabajo en su cuarta parte considerativa en la literal d), reconoce uno de los principios del Derecho Laboral, : “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al

individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de los hechos concretos y tangibles”.

Esta clase de principios señala que son hechos que forman parte de la vida social del ser humano, lo cual ayudan a lograr una solución justa de los diferentes momentos o circunstancias de conflictos que se presentan entre el patrono y el trabajador, ya que se adaptan a una realidad en donde se deba de buscar la protección al Derecho de Trabajo.

Chicas (2009) afirma:

Además, el derecho de trabajo es realista porque considera la realidad social de las personas y para resolver casos determinados equitativamente, es indispensable analizar la posición económica de las partes, y es objetivo porque debe resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles (p.14).

Principio de sencillez

Este principio está presente en la materia laboral ya que determina la carencia de cualquier formalidad que se encuentre en el proceso laboral, por tanto, el legislador debe de tomar en cuenta que, para llegar a una

conclusión, debe considerar que en varios casos el trabajador carece de conocimientos jurídicos por lo tanto se encuentra en desventaja frente al patrono.

El quinto considerando del Código de Trabajo establece: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral”.

Este principio tiene como fundamental función establecer una normativa ágil y eficaz dentro del proceso laboral que rigurosamente es indispensable, para no violentar las garantías de la defensa en el juicio, así mismo, donde se afirma que el Derecho Laboral carece de formalismo, por tal motivo se toma en base el principio de tutelaridad.

Principio de equidad

Este principio hace referencia a que debe existir una igualdad social que, entre los seres humanos, se representa en la justicia laboral, así mismo, en el momento en que se vaya a juzgar debe existir imparcialidad y en consecuencia otorgar a cada persona lo que realmente merece para alcanzar los diversos ámbitos de vida dándose entre hombre y mujeres, incluyendo que deben de recibir la misma remuneración por igual tarea.

De acuerdo con el autor Ossorio señala en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales publicado en la página electrónica <http://herrerapenaloza.com/imagenes/biblioteca/Diccionario-de-Ciencias-Juridicas-y-Sociales---Manuel-Osorio.pdf> el cual se transcribe a continuación, la equidad es : “ Justicia distributiva; es decir, la basada en la igualdad o proporcionalidad. Moderación en aplicación de la ley, atemperando según criterio de la justicia el rigor de la letra. Principios generales que deben guiar la facultad discrecional del juez”.

De conformidad con el artículo 15 del Código de Trabajo, en su parte conducente indica: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo, con la equidad...”. Ampliando lo anterior, la equidad ocupa el segundo lugar en la jerarquización de las fuentes

formales en donde tiene como finalidad aplicar la justicia adaptándola a un procedimiento o resultado importante al Derecho de Trabajo, con el fin de aplicar una justificación a las circunstancias, teniendo como remedio de subsanar los defectos derivados por el juzgador.

Así mismo, el principio de equidad de acuerdo a la Moral a Nicómaco, obra de Aristóteles, que se puede encontrar en la página electrónica <http://www.filosofia.org/cla/ari/azc01146.htm> el cual se transcribe en su parte conducente a continuación: “ las consideraciones precedentes conducen naturalmente a tratar de la equidad y de lo equitativo, y a estudiar las relaciones de la equidad con la justicia y de lo equitativo con lo justo...”; por lo cual se encuentra un denominador que ajusta las disposiciones legales a los particulares del caso, es decir, las formas de interpretar los preceptos legales en la materia.

Principio de estabilidad

Es un principio que otorga un carácter permanente a la relación del trabajo, que está representada por la llamada “reinstalación obligatoria” a base de que el Derecho Laboral protege la forma de dar un trabajo que solamente puede disolverse con la voluntad del trabajador, o por circunstancias específicas por voluntad del patrono.

A través de las distintas batallas de las clases trabajadoras que lucharon por sus derechos laborales, obtuvieron continuidad del trabajo y que fuera estable y que les garantizara un bienestar para el trabajador y su familia. Así mismo el principio de estabilidad busca respaldar el derecho que tiene el trabajador para conservar su trabajo, cumpliendo con el período de prueba, siempre que no incurra en algunas de las causales de despido que se encuentran establecidas en el Código de Trabajo, este principio es defendido por el trabajador que justifica su trabajo satisfaciendo las necesidades básicas y es criticada por el empleador ya que debe de sostener un permanente puesto de trabajo para el trabajador.

Salario

Definición

El salario es el pago que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios que realiza a un patrono dentro de una empresa o institución a tiempo fijo o indefinido.

Echeverria (2016) afirma:

El término salario no puede concebirse en función de apreciaciones particulares, si no en función de sus características intrínsecas, dentro de las cuales se han establecido como más sobresalientes las siguientes: a) el salario es la fuente única o la principal de vida para el trabajador, por lo tanto, tiene carácter alimentario, b) la denominación de salario ha sido aceptada casi universalmente, lo cual ha roto la estratificación anterior en que la

denominación de la retribución del trabajo tomaba su nombre dependiendo del trabajador de que se tratara; c) el término salario comprende las distintas retribuciones de trabajo (p.143).

De la definición anterior se establece que el salario se le conoce con otros nombres como una remuneración, pago, dieta, teniendo como términos más utilizados en la actualidad sueldo o salario. Particularmente el salario es el pago en dinero u otra forma de cancelación que recibe el trabajador por la prestación de la fuerza de trabajo que da el empleador en una determinada empresa a su patrono.

De conformidad con el artículo 88 del Código de Trabajo en su parte conducente, indica que: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por èste...”

Con respecto a la norma ya citada, el salario es lo que constituye el ingreso económico que devenga el trabajador para que logre satisfacer las necesidades de él y su familia. Por lo tanto, tiene suma importancia desde el momento que inicia la relación laboral en una empresa o establecimiento que empieza.

Según Ossorio señala que el salario es : “Académicamente , el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo” ; tal como se puede encontrar en la página electrónica <http://www.herrerapenalozza.com/images/biblioteca/Diccionario-de-Ciencias-Juridicas-Politicasy-Sociales---Manuel-Ossorio.pdf> En este apartado se puede decir que en el momento que se le realiza una pregunta al trabajador sobre cuál es el sueldo que recibe, inmediatamente le responde con una cifra numérica, por lo que, puede entenderse que es lo que percibe el trabajador en su ámbito laboral.

El artículo 1 del Convenio 95 sobre la protección del salario 1949, de la Organización Internacional de Trabajo -OIT-, en su parte conducente establece : “el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

Formas de fijar el salario

El artículo 88 del Código de Trabajo en el segundo párrafo indica con respecto al salario que: El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena,

semana, día u hora); b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

Esto quiere decir que en el momento que el trabajador y el patrono inicien un tipo de contratación laboral que se lleve a cabo dentro del ámbito de Trabajo, debe tomarse en cuenta que existen distintas obras de contratación mencionadas en el artículo del párrafo anterior, por tanto, se pueden establecer de la siguiente manera: la unidad de tiempo el trabajador dedica sus funciones en un horario de trabajo, en la unidad de obra se determina el salario para el trabajador según lo que ejecute y por último la participación de las utilidades, ventas o cobros que se haga para el patrono, aquí deberá un trabajador obtener un porcentaje sobre cada operación que realice a favor del patrono en el ámbito laboral.

Las características para poder fijar el importe del salario deben tomarse en cuenta de conformidad con el artículo 89 del Código de Trabajo, que regula en su parte conducente que, “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe

comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria...”

Por tal razón, el trabajador no debe permitir ningún tipo de discriminación salarial, que, en ciertos casos por no contar con otras oportunidades laborales, acceden a recibir un sueldo menor al establecido en la legislación.

Prestaciones que comprende el salario

Son pagos en efectivo que tiene derecho de recibir el trabajador por cumplimiento de una relación de trabajo dentro de una empresa, así mismo, obtenido lo regulado según las siguientes leyes: Ley De Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto No. 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo Decreto Número 1441, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Bono Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado Decreto Número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, por tanto, se debe de calcular el pago de la indemnización que debe realizarse, tomando en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador,

proporción correspondiente a seis meses de trabajo, o por el tiempo que haya prestado sus servicios el trabajador si fuera menor a seis meses.

Es importante mencionar las leyes del párrafo anterior, así mismo, como la Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público, ya que es un equivalente al 100% del salario que devengada el trabajador en un mes y que haya laborado durante un año ininterrumpido de las fechas del 01 de julio al 30 de junio del siguiente año, caso contrario, el pago se hará en forma proporcional, siendo una prestación laboral que deben pagar todo empleador a sus trabajadores.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, es un pago extraordinario que recibe el trabajador que haya prestado sus servicios durante un año ininterrumpido, por tanto, el aguinaldo es un equivalente al 100% del sueldo o salario mensual ordinario y los trabajadores que no tengan el año completo de servicio, gozarán de dicha prestación en proporción a 6 meses de tiempo laborado, según lo establecido en la ley la forma que deberá pagarse de la siguiente manera : el 50% en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el 50% restantes durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente, por tanto, aquellos casos que no hayan cumplido el año se calcula por los días laborados por el salario promedio

dividido por los 365 días del año si trabajo el año completo, se cancela el promedio del salario de los últimos doce meses.

Cabe mencionar que el Bono Incentivo establece que es una prestación de carácter económico a favor de los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea su actividad en que se desempeñen, recibiendo una bonificación de Doscientos Cincuenta Quetzales (Q250.00) que deberán de pagarle sus empleadores junto al sueldo mensual devengado.

Por tanto, el Código de Trabajo establece en el artículo 130: “Todo trabajador sin excepción, sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.” Asi mismo, como lo establece en la Constitucion Política de la Republica de Guatemala en el artículo 102 inciso i).

Según Echeverria (2016) indica que el salario se conforma de prestaciones tales como:

- a) Toda prestación ofrecida al trabajador, cualquiera que sea el nombre que se le dé, crea un derecho a favor del trabajador,
- b) Toda ventaja económica, dada al trabajador en forma periódica, a cambio de su labor ordinaria pasa a formar parte de su salario, ... ,
- D) Para fijar el salario debe tomarse muy en cuenta el principio de igualdad del salario;

E) El monto del salario debe ser fijado por patronos y trabajadores pero no puede ser menor al salario mínimo (p.144).

Es importante mencionar que en los literales del párrafo anterior se relacionan con artículos de diferentes cuerpos legales, iniciando con la literal a) va referido del Convenio de Trabajo número 95, sobre la protección del salario en el artículo 1, b) se establece en el artículo 90 del Código de Trabajo, como se representa la ventaja económica y de último la literal d) indica en el artículo 89 del Código de Trabajo, el importe de fijar el salario. Para comprender el concepto anterior, es necesario establecer que se determine la prestación del salario entre el patrono y el trabajador donde exista un acuerdo de voluntad al momento de iniciar la relación laboral, también que la remuneración que se le dé al trabajador sea suficiente y estable, no siendo menor al salario mínimo, puesto que existe el principio de igualdad fundamental para establecer la fijación de salarios, siendo un derecho que tienen los trabajadores para el sostenimiento y desarrollo del dentro del ámbito laboral.

Antecedentes del salario

De acuerdo con Toka, empresa dedicada a la Evolución de los Medios de Pago la palabra salario, tiene una historia, que de acuerdo con publicada en la página electrónica <https://www.toka.com.mx/posts/SALARIO-historia-de-un-concepto>, se puede extraer lo siguiente:

... un caso es el salario, palabra de origen latín “salarium” que significa pago de sal. Existen diferentes leyendas sobre su origen, una de ellas se sostiene que en la antigua Roma la paga era con sal, ya que era valiosa por su uso como método de conservación de los alimentos. ¿que podría hacer una persona en este momento con un bien como la sal? Al no existir una forma de preservación de los alimentos como los conservadores, congeladores y refrigeradoras que ahora conocemos, en el pasado se conservaban algunos alimentos por el método de la salación. Por eso el valor de la sal era alto, garantizaba tener alimentos en buen estado en las bodegas del beneficiario...

Así mismo se identificó el salario como un receptor de un pago a cambio de un trabajo realizado en Guatemala, por ello en el año 1877 a través del Decreto 177 Reglamento de Jornaleros fue emitida por el General Justo Rufino Barrios, por tanto, se garantizó al jornalero que tenía una remuneración a cambio por el trabajo que realizaba.

Guatemala es uno de los países firmantes del Convenio No.95 de la Organización Internacional de Trabajo -OIT- del “Convenio sobre la protección del salario” el cual fue celebrado el 8 de junio de 1949 y fue ratificado en febrero de 1952, así mismo, el Código de Trabajo Decreto No.1441 del Congreso de la República de Guatemala que es la materia legal que regula los salarios en el artículo 88.

Naturaleza jurídica

Resulta bastante difícil determinar la naturaleza jurídica del salario, pero en el Código de Trabajo en su artículo 88 en su parte conducente indica que: “es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud

del cumplimiento del contrato de trabajo o de relación de trabajo vigente entre ambos.” Es importante mencionar que se le atribuye el carácter del salario a la contraprestación, siendo una obligación patronal que deba de realizar al trabajador para que se beneficie con un sueldo.

Clasificación del salario

En toda relación laboral, que tiene el trabajador al prestar sus servicios a un patrono que debe de recibir un pago. Es por ello que los tratadistas del Derecho de Trabajo, han expuesto diversas clasificaciones las siguientes:

Salario nominal

Es uno de los salarios más habituales ya que representa la magnitud en dinero que se asigna por medio del contrato individual, por el cargo que ocupa el trabajador, así mismo, el patrono realiza el pago en cada quincena o mensualmente al trabajador, por tanto, la relación de trabajo se rige por el contrato laboral.

Salario real

Según Ossorio en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de acuerdo a la página electrónica que se puede encontrar en la siguiente dirección <http://www.herrerapenalosa.com/images/biblioteca/Diccionario-de-Ciencias-Juridicas-Politicasy-Sociales---Manuel-Ossorio.pdf>

señala que el salario real es: “El que se determina con vistas a su poder adquisitivo. Tal aspecto se vincula con el problema de la movilidad de las retribuciones, porque un salario que hoy es real por su bastante capacidad de compra; puede quedar mañana convertido en salario nominal. Por la disminución de su poder adquisitivo”.

La definición anterior menciona el salario real, como una de las formas que el trabajador adquiere al momento de conocer la cantidad de bienes o servicios que puede conseguir con una suma de dinero, tomándose en cuenta que el salario aumenta y disminuye en términos reales sobre el precio nominal que se integran en la canasta básica.

Salario efectivo

De acuerdo al Diccionario Jurídico Elemental en su la página web <http://www.unae.edu.py/biblio/libros/Diccionario-Juridico.pdf> el salario efectivo se define como: “El que el trabajador recibe "en efectivo", en dinero. Además, y con mayor corrección de lenguaje, el que percibe efectivamente; o sea, sin los descuentos forzosos y regulares, por jubilación, seguros sociales, montepíos, mutualidades, impuesto si acaso, cuota sindical y demás deducciones constantes, que suelen efectuar los mismos empresarios, por autorizarles a tales liquidaciones la ley o las convenciones laborales.”

Esto quiere decir que el pago que recibe el trabajador es el dinero líquido que obtiene de un determinado período laboral, así el patrono paga al trabajador por su labor realizado en la empresa, de acuerdo a la suma de dinero que establece el contrato de trabajo.

Salario directo

Según Ossorio de acuerdo a la página electrónica en la siguiente dirección <http://www.herrerapenalozca.com/images/biblioteca/Diccionario-de-Ciencias-Juridicas-Politicasy-Sociales---Manuel-Ossorio.pdf> afirma que el salario directo es: “El que el trabajador recibe en dinero, en especie o de ambas formas, en virtud de lo pactado con el empresario o según lo estipulado en convenciones laborales colectivas, a diferencia de otras percepciones o beneficios provenientes de su desempeño profesional, que integran el salario indirecto”

La definición anterior indica que es un tipo de compensación que realiza el patrono hacia el trabajador por la entrega de los servicios realizados, esto quiere decir, que el patrono tiene acceso a descontar una cantidad de dinero por un seguro médico que adquiera el trabajador, y, así mismo lo integran el salario indirecto porque es un valor monetario que obtiene el empleado.

Salario promedio

Es el pago que recibe el trabajador de los ingresos de los últimos meses del sueldo que obtiene, sin embargo, el salario promedio sirve para la proyección del pago de indemnización que comprende la suma de los salarios ordinarios y extraordinarios, así mismo como por las prestaciones establecidas en la ley.

Salario Mínimo

Definición

Es la cantidad mínima en dinero que se le paga a un trabajador en determinado período laboral, a través de una ley establecida, que tiene como objeto de mantener los costos de vida de los empleados el cual los patronos tienen la obligación de pagar por sus labores.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 102 literal a) regula en su parte conducente el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; y el inciso b) todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.

Es importante mencionar que existen tres salarios mínimos legales en Guatemala en diferentes sectores: primero mencionando a las actividades agrícolas son aquellas que realiza el hombre para que aprovecha los recursos naturales de la agricultura, por tanto, en el Acuerdo Gubernativo No.320-2019 estableció que para las actividades agrícolas se fija un salario mínimo para la hora diurna diaria de once quetzales con veintisiete centavos (Q11.27) por hora que es equivalente a un salario de noventa quetzales con dieciséis centavos (Q90.16) diario, por tanto reciben un salario mensual de dos mil setecientos cuarenta y dos con treinta y siete centavos (Q2,742.37) más la bonificación mensual de doscientos cincuenta quetzales exactos (Q250.00) haciendo un total de dos mil novecientos noventa y dos quetzales con treinta y siete centavos (Q2,992.37), así mismo la Institución Privada AGEXPORT Guatemala en su página electrónica <https://export.com.gt/sector/agricola> indica:

En las últimas tres décadas, el sector agrícola guatemalteco se ha posicionado como un importante proveedor de frutas y vegetales de primer nivel hacia mercados como Estados Unidos, Unión Europea, Asia y Latinoamérica. Con su trabajo diario, el Sector Agrícola de AGEXPORT acerca las oportunidades de mercado, el financiamiento y las mejores tecnologías a los productores agrícolas guatemaltecos, miembros de empresas agrícolas, fincas, grupos de productores agrícolas, microempresas, cooperativas, agro servicios, empresas de alimentos, entre otros, para que eleven su competitividad y productividad, facilitando así el acceso de sus productos a los mercados internacionales.

Así mismo en las actividades no agrícolas se entiende por las categorías comprendidas como la explotación de minas y canteras, industrias manufactureras y otras que se encuentran dentro de la clasificación

Internacional Industrial de todas las actividades económicas de la Organización de las Naciones Unidas, por tanto, el salario mínimo se rige por lo establecido por el Acuerdo Gubernativo 320-2019 se fijó un pago de once quetzales con sesenta y un centavos (Q11.61) para la hora ordinario, obteniendo un salario diario de noventa y dos quetzales con ochenta y ocho centavos (Q92.88) por lo cual se estableció un salario mensual de dos mil ochocientos veinticinco quetzales con diez centavos (Q2,825.10) más la bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales exactos (Q250.00) , esto viene haciendo un total de tres mil setenta y cinco quetzales con diez centavos (Q3,075.10) del salario total que debe de recibir el trabajador.

Por tanto en las actividades de exportación y actividades textiles se encuentra regulada en la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, a través del Acuerdo Gubernativo No.320-2019 emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social estableció los salarios mínimos que se pagarían en el año, 2020., donde fijo un salario mínimo para la hora diurna ordinaria por la cantidad de diez quetzales con sesenta y un centavos (Q10.61), recibiendo un salario diario de ochenta y cuatro quetzales con ochenta y ocho centavos (Q84.88) diarios, por tanto el salario mensual es de dos mil quinientos ochenta y un quetzales con setenta y siete centavos (Q2,581.77) más una bonificación de doscientos quetzales (Q250.00) y así se estableció un salario total de dos mil

ochocientos treinta y un quetzales con setenta y siete centavos (Q2,831.77).

Es importante destacar los ingresos que recibe el trabajador se determinan conforme los niveles de salarios mínimos, los cuales deben tomar en cuenta lo que se establece en la Organización Internacional de Trabajo, obteniendo el conocimiento de las necesidades que tiene el trabajador, teniendo como finalidad la protección salarial de los trabajadores, como se adoptó en el Convenio sobre la fijación de salarios No.131 en el año 1970.

Por tal razón, se tiene como finalidad de proteger a los trabajadores contra el pago de salarios indebidamente bajos así mismo, el Código de Trabajo en el artículo 103 indica en su parte conducente, que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

La Comisión Nacional del Salario

Es una institución del Derecho Laboral, que se integra por representantes de patronos y de trabajadores que tienen los mismos derechos dentro de la Comisión y actúan para resolver problemas de ambas partes tomando en cuenta las atribuciones que se les confiere. Así mismo, el salario mínimo que devengan los trabajadores del sector maquila no es suficiente, por tal motivo, los trabajadores se obligan a tener doble trabajo y así recibir dos salarios mínimos para que puedan cubrir las necesidades básicas de su familia.

De acuerdo a Prensa Libre en la página electrónica <https://www.prensalibre.com/economia/el-salario-minimo-del-2020-dependera-de-la-decision-del-presidente-jimmy-morales/> indicaron el 12 de diciembre del 2019 el presidente Jimmy Morales tomo en sus manos la decisión de fijar el aumento del salario mínimo para los trabajadores del año 2020, ya que los miembros de la Comisión Nacional del Salario no lograron llegar a un acuerdo. Dado lo anterior hay tres Comisiones Paritarias del Salario Mínimo donde se le delegan diferentes funciones que deben desempeñar al cargo según el artículo 105 del Código de Trabajo les encomienda teniendo como objeto la negociación y fijación de los salarios mínimos.

Echeverria (2016) comenta: “El ordenamiento legal guatemalteco contempla disposiciones legales que permiten y obligan al Organismo Ejecutivo a revisar constantemente los salarios mínimos que los empleadores están obligados a pagar, no obstante, existen patronos que mejoren los rangos dispuestos por el Organismo Ejecutivos a través de los Acuerdos Gubernativos. Independientemente de los salarios que pagan los patronos existe la bonificación contemplada en el Decreto 78-89 del Congreso de la República” (p.154).

La definición mencionada señala que los patronos deben de regirse por las normas jurídicas establecidas a través de los Acuerdos Gubernativos, por tanto, el Organismo Ejecutivo determine la situación del sueldo que deben pagar a los trabajadores a través de la Comisión Paritaria de Salarios Mínimos.

De acuerdo al artículo 105 del Código de Trabajo, en Guatemala se crean comisiones paritarias del salario mínimo en cada departamento o circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; también puede crear para actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él, asimismo para empresas determinadas, con el objeto de que estas comisiones se encarguen de representarlos en el proceso de

fijación de salarios mínimos, integradas por dos patronos y por un inspector de trabajo.

En a los artículos 111 del Código de Trabajo y 3 del Convenio número 131 de la Organización Internacional del Trabajo, se regulan los aspectos que deben tomar en cuenta las comisiones paritarias, en el proceso de fijación de salarios mínimos, los cuales son: 1. Costo de la vida, según encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística, 2. Necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales, 3. Precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores. 4. Posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos. 5. 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.

De acuerdo al artículo 112 del Código de Trabajo, segundo párrafo se deduce que la participación de la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es innecesaria por dos circunstancias, la primera, porque la ley regula que debe enviarse a estas

instituciones copias del dictamen que rinde la Comisión Nacional del Salario, a efecto que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones que estimen pertinente formular en cuanto a la fijación proyectada; así mismo, que la ley faculta al Ministerio de Trabajo para resolver lo procedente. Así mismo, el Banco de Guatemala remite las observaciones en un plazo no mayor de treinta días. La segunda porque se desconoce la funcionalidad de la participación de estas instituciones.

El salario se debe fijar periódicamente, como lo regula el artículo 113 primer párrafo del Código de Trabajo, el Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes deberá fijarse anualmente, y según las modalidades de cada trabajo, las condiciones de cada región y las posibilidades patronales de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

Por tanto en el artículo 114 del Código de Trabajo indica : En el caso del inciso c) del artículo 110 de este Código, se deben observar los mismos trámites anteriores, pero las comisiones deben elevar sus informes a la Comisión Nacional del Salario dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que les dio origen y dicha Comisión debe presentar su dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copias para la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a aquel en que haya recibido los mencionados informes. El Instituto y el Banco deben remitir al Ministerio sus observaciones dentro de un plazo también de quince días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente. El Ministerio debe dictar el acuerdo que proceda o la denegatoria que corresponda. Cualquier modificación o derogatoria que se haga, debe entrar a regir diez días después de la promulgación de dicho acuerdo y durante el resto del período legal. Toda solicitud de revisión debe fundarse en hechos y datos fehacientes y acompañarse de los estudios y pruebas que correspondan. No debe admitirse ninguna solicitud de revisión que se presente después de los cuatro primeros meses de vigencia del acuerdo que fijó los salarios mínimos para el año de que se trate.

El Código de Trabajo en el artículo 115 indica que: “La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero. Cuando los salarios mínimos se fijen por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél.”

Con respecto a las acciones de la Comisión Nacional del Salario en el año 2019 se encontró la siguiente noticia en la página web <https://www.agn.com.gt/comision-nacional-del-salario-podria-presentar-hoy-postura-oficial-sobre-salario-minimo-indica-ministro-de-trabajo/>

indica que:

Según el ministro de Trabajo, Gabriel Aguilera., recibió el día 9 de diciembre de 2019 los informes de las comisiones paritarias que lo conforman, de acuerdo con Aguilera, dentro de la delegación existen dos posturas: el sector trabajador quiere fijar el salario mínimo en 184 quetzales diarios, que representa un aumento superior al 100 por ciento, mientras que el sector empleador no quiere ningún tipo de aumento. “Las comisiones paritarias tienen que entregar estos informes el 15 de diciembre, sin embargo, la comisión nacional puede pedir modificaciones o aclaraciones a los informes y se espera que hoy se den por recibidos definitivamente. Para establecer el salario mínimo en el país, las comisiones paritarias deben considerar las encuestas sobre el costo de vida, precio de la vivienda, vestimenta y alimentación; así como posibilidades patronales, facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores y prestaciones que disminuyan el costo de vida. Después de que la Comisión Nacional del Salario tenga una postura oficial, esta será enviada al Banco de Guatemala (Banguat) y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo (Mintrab) las observaciones que estimen pertinentes sobre cómo la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades, como lo establece el Código de Trabajo.

Atribuciones

Conforme regula el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos en el artículo 13: “Las Comisiones Paritarias serán integradas de acuerdo con lo que dispone el Código de Trabajo; y tendrán las atribuciones que allí se determinan.”

De acuerdo con el artículo 110 del Código de Trabajo, las atribuciones de las comisiones paritarias de los salarios mínimos son: “a) Precisar en forma razonada los salarios mínimos que a) cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la comisión, aunque alguno o algunos de éstos salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados. b) Velar por que los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; y c) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.”

Asi mismo en el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos del Acuerdo Gubernativo no.1319 en el artículo 12 indica las principales atribuciones de la Comisión Nacional del Salario son:

- a) Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la Política General del Salario;
- b) Actuar como Organismo Técnico y Consultivo de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo;
- c) Proponer al Ministerio del Ramo el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos;
- d) Realizar estudios, encuestas, formular índices de bienestar relacionados con el salario y el presupuesto familiar, el costo de vida, que sirvan en las apreciaciones de la evolución de los salarios para los efectos de su implantación y revisión;
- e) Recomendar los sistemas adecuados en la implantación de los salarios mínimos, y su naturaleza ocupacional, industrial o regional, o la que se estime conveniente a las necesidades de la población y el carácter de las industrias, empresas o patronos a quienes afecte;
- f) Organizar comisiones de estudio de los diversos aspectos económicos y laborales relacionados con el salario, dando participación a los sectores interesados;

g) Prestar asesoría a la oficina administrativa del Salario en la realización de los estudios económicos diversos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

h) Rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen razonado que corresponda, después de recibir los informes en los cuales recomiendan las Comisiones Paritarias los salarios mínimos, procurando armonizarlos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible. Copias de este dictamen remitirá a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;

i) Conocer de las revisiones que se formulen durante la vigencia del acuerdo que fije los salarios mínimos, en igual forma que lo estipulado en el inciso c) anterior; y

j) Evacuar las consultas que sean de su competencia.

Sesiones

Esta Comisión deberá de reunirse de acuerdo al artículo 16 y 17 del Decreto 1319, establece que tendrán reuniones ordinarias si es necesario dos veces por semana debiendo presentarse por escrito con tres días de anticipación por el Presidente de la Comisión Nacional del Salario y los

presidentes de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo y las sesiones extraordinariamente por lo menos de con veinticuatro horas de anticipación cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo estime conveniente.

Requisitos para ser miembro

Es importante mencionar que todo patrono o trabajador que esté interesado en formar parte de la Comisión Paritaria del Salario, debe cumplir con los requisitos del artículo 106 del Código de Trabajo que indica: a) ser guatemalteco natural o ciudadano en ejercicio; b) tener más de veintiún años de edad; c) saber leer y escribir; d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación. e) no ser funcionario público...; y por último la literal f) tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.

De acuerdo al párrafo anterior, es indispensable que el patrono o trabajador llene los requisitos solicitados por el Código de Trabajo, para poder tener derecho a devengar un salario mensual, así mismo, ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como está regulado en el artículo 108 del Código de Trabajo que dentro de los primeros días del mes de enero del año que corresponda, cumpliendo con los procedimientos respectivos.

Quórum Legal

La Comisión Nacional del Salario de acuerdo a los artículos 109 del Código de Trabajo y el artículo 19 del Acuerdo Gubernativo no.1319 indica que se forma con la mitad más uno de los miembros vocales de una Comisión Nacional y de las Comisiones Paritarias forman quórum legal para su funcionamiento, siendo necesario el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros de para la emisión del dictamen que corresponde a emitir, debiendo el presidente votar de último. Tomando en cuenta que toda convocatoria debe presentarse por escrito con tres días de anticipación por lo menos.

Nombramiento

Conforme el artículo 108 de Código de Trabajo, establece que: “Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las comisiones paritarias de salarios mínimos deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con este procedimiento:

a) Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de la elección, el día y hora exactos en que ésta se ha de verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen. El respectivo aviso se debe insertar dos veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. b) Durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí las satisfagan; y c) La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los comités ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o

empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos de ley. En el caso que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reúnan los mencionados requisitos. Una vez que se hayan escogido los miembros de cada comisión, se debe proceder a nombrarlos mediante el acuerdo de ley.”

Así mismo, el nombramiento de los patronos y trabajadores que se hayan de integrar a las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos se deberá realizar por medio de Acuerdo Gubernativo, que sea emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por tanto, debe ser establecido y publicado para conformar las Comisiones.

Duración

De acuerdo al artículo 107 del Código de Trabajo indica en su parte conducente: “Patronos y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y los han de desempeñar obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.”

Normas jurídicas que protegen el salario mínimo

La ley regula las medidas de protección para el trabajador, debido a los abusos en contra de los derechos que ha sufrido en las épocas anteriores y en la actualidad, que en su momento resulten lesivas los derechos alcanzados, por lo mismo, el legislador debe procurar extender una garantía legal que asegure al trabajador y a su familia.

Por tal razón, en el Código de Trabajo establece en el artículo 62 las prohibiciones para el patrono y en el artículo 64 para los trabajadores, por tanto, los derechos que adquieren los patronos y trabajadores, se puedan regir a través de la legislación sin tener que llegar a infringir la ley.

Medidas protectoras

Esta clase de medidas protectoras permiten que se pueda velar por los derechos y obligaciones que recibe el trabajador dentro del territorio nacional y en el extranjero en sector maquila por parte del patrono, por ejemplo, el artículo 102 inciso d, de la Constitución Política de la República de Guatemala y el artículo 90 del Código de Trabajo indica que el patrono tiene la obligación de pagarle al trabajador en moneda de curso legal.

Es oportuno mencionar que el trabajador de ninguna manera está obligado a recibir otro tipo de pago que pueda sustituir la moneda de curso legal, exceptuando el que es permitido realizar a los trabajadores campesinos que consiste en recibir el pago de su salario hasta un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados para su consumo personal inmediato o al de sus familiares.

El Código de Trabajo establece en el artículo 95 en su parte conducente lo relativo al lugar del pago salarial que debe de percibir el trabajador para cubrir sus necesidades cotidianas, así mismo dispone que: “salvo pacto en convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan”. Por lo tanto, se entiende que solamente debe realizarse el pago en el establecimiento de trabajo que es un derecho fundamental que tiene el trabajador.

Por lo anterior se establece un plazo para que el trabajador reciba el pago, según el artículo 92 del Código de Trabajo en su parte conducente indica que: “Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos”.

El patrono está obligado a pagarle al trabajador el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono; según lo regulado en el artículo 61 inciso g, del Código de Trabajo. Esto quiere decir que, si el trabajador se presenta al lugar de trabajo en los horarios establecidos y no hallare trabajo por falta de cumplimiento del patrono, no debe descontarle del sueldo por incumplimiento del empleador.

Según Echeverria (2016) señala: “Dichas normas se crearon para proteger al trabajador de la eventualidad que las acciones de sus acreedores le puedan dejar sin el sustento de él y de su familia” (p.151).

Conforme establece el artículo 94 del Código de Trabajo “El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo”. Por lo anterior cabe destacar que el patrono está obligado a realizar el pago del trabajador únicamente al familiar de confianza que haya dejado autorizado el trabajador.

También pueden embargarse toda clase de salarios hasta un cincuenta por ciento para satisfacer las necesidades que tiene la mujer casada y los hijos del trabajador, en cuanto a las obligaciones de pagar alimentos, como se regula en el artículo 97 del código de trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el artículo 102 inciso p): “Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;”

Esto quiere decir que el fallecimiento del trabajador es causa que termina el contrato de trabajo, sin que se extingan los derechos de sus herederos o cónyuge para reclamar y obtener el pago de las prestaciones que le puedan corresponder de acuerdo lo que regula el Código de Trabajo.

Salarios para el sector de maquila

Estudios económicos sobre el salario del sector maquila

La industria guatemalteca fue uno de los temas que la Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales en Guatemala (AVANCSO), escogió estudiar en el marco de su interés para aportar elementos para la discusión

sobre la crisis económica y el ajuste estructural de Guatemala, según el acuerdo en la Comisión Nacional del Salario.

De acuerdo a la Institución Nacional de Estadística de Guatemala (INE) en la página electrónica <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/04/08/20190408122914Nyto5KpgXeUsKGoT4SpRknBumA8etDe4.pdf> indica: “La canasta básica se define como un conjunto de alimentos que constituyen un mínimo necesario para satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteínicas de una familia y que se ajustan, en la medida de lo posible, al patrón cultural, capacidad adquisitiva, así como la disponibilidad y precios de los alimentos a nivel local.”

Así mismo en Prensa Libre realizó la publicación de una noticia el 7 de febrero del 2019 en su Página electrónica <https://www.prensalibre.com/economia/costo-de-la-canasta-basica-en-un-ano-aumento-q20-segun-el-ine/> señala que : “ el costo de la canasta básica tuvo un aumento interanual de Q20.06 para el mes de enero y se situó en Q3 mil 572.38 informó el Instituto Nacional de Estadística, En tanto la canasta básica Canasta Ampliada (CA) aumentó Q46.32 en ese período interanual, y llegó a Q8 mil 248.40, se agregó. La entidad dio a conocer este jueves el cierre de la inflación de enero y el Índice de Precios al Consumidor (IPC) La Canasta Básica incluye el comportamiento de precios de 34 productos, organizados en 10 grupos, y cuantifica los

gramos sugeridos de alimentos para una familia de 4.77 personas y cubre el requerimiento energético de 2 mil 262 calorías indica el INE. Mientras que la Canasta Ampliada (antes llamada Canasta Básica Vital) incluye los bienes y servicios que satisfacen las necesidades ampliadas de los miembros de un hogar, y conforme los datos declarados por los hogares, se expone en el informe. Esta incluye alimentación, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, comunicaciones, transporte, recreación, cultura, educación, restaurantes, hoteles, bienes y servicios diversos.”

Revisión de salarios en maquila

Es la evaluación salarial que realiza la Comisión Nacional del Salario para hacer un aumento o modificación de sueldo para el trabajador o grupo de trabajadores por la prestación de servicios laborales que realizan en la empresa.

Según Todoli (2013) con respecto a la revisión de salario: “Es necesario apuntar que con anterioridad a los citados Pactos de Moncloa este sistema de revisión salarial ya existía en nuestro sistema de relaciones laborales, introducido mediante Real Decreto-Ley. Estas normas establecían unos límites mínimos y máximos de incrementos salariales, permitiendo la revisión salarial automática “al alza” si el índice de precios al consumo

hasta una determinada fecha superaba un determinado porcentaje previsto en la misma norma” (p.23,24).

Asi mismo, en países desarrollados se limitan a tomarle importancia al trabajo que realiza el trabajador fijándole un porcentaje al salario. Asi mismo, teniendo la oportunidad de disminuir la desigualdad económica entre hombre y mujeres, donde pueda obtenerse un salario estable y previsible para los trabajadores del sector maquila, de acuerdo con la capacidad intelectual que tengan para poder superarse económicamente dentro de la empresa.

Salario mínimo y empleo

En la población actual las tasas de empleo son causas fundamentales por la cual se da una situación de pobreza que afecta a muchos de los guatemaltecos, por tal motivo, el salario mínimo se constituye como el mayor factor determinante de la pobreza de ingresos, ya que el sueldo que obtiene el trabajador, no es suficiente para poder sostener las necesidades alimenticias de sus familiares.

Esto se debe a que el salario es un modelo competitivo que señala la incorporación del salario mínimo, que provoca un desequilibrio en el mercado del trabajo, asi mismo hay una cuantificación de desempleo en la economía que es producto del incremento del salario mínimo, en efecto

sobre el empleo donde se haya una diversidad de resultados que no brindan una certeza empírica.

La Organización Internacional de Trabajo establece en el preámbulo que fue convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 de junio de 1988, en su septuagésima quinta reunión de proteger los derechos de los trabajadores crearon el Convenio No.168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, que toma importancia sobre los ingresos que proporcionan los trabajadores en la sociedad.

Estabilidad de empleo

Concepto

La palabra estabilidad etimológicamente, proviene del latín “stabilistas”, que significa permanencia, duración, firmeza o seguridad en el tiempo o en el espacio.

De la Cueva citado por Echeverría (2016) indica: “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente, la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la

voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.” (p.29).

Es por ello, que se determinó que el principio de estabilidad persigue que la relación laboral sea duradera a través de un contrato de trabajo, así mismo, debe regirse por las leyes que regulan el derecho de trabajo; así como los derechos y obligaciones que tiene el trabajador en la empresa, en donde no se establezca alguna forma en que se vulnere los derechos laborales, por ejemplo la rebaja del salario, y que conserve un puesto de forma indefinida lo más que se pueda y que garantice los ingresos que obtiene el trabajador de forma directa.

Efectos de la estabilidad

El Código de Napoleón en el artículo 1780 citado por Pistone en el año 1965 establece en su parte conducente que: “una persona no puede arrendar sus servicios más que por un tiempo o para una obra determinada, y los realizados por un tiempo indeterminado a toda la vida, pueden rescindirse por la voluntad por una de las partes contratantes...” (p.53).

Consiste que el derecho del trabajador debe de conservar la relación laboral, así mismo, tomando en cuenta la protección en beneficio del trabajador que le garantiza la subsistencia económica para cumplir las necesidades diarias obteniendo un sueldo seguro.

El Código de Trabajo en el artículo 26 primer párrafo garantiza la estabilidad del empleo, estableciendo en su parte conducente: “todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por un tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario...”.

Fuentes de la estabilidad laboral

En su definición Pistonee (1965) en su parte conducente indica: “las fuentes de la estabilidad no son otras que las de cualquier rama del derecho y por ende del trabajo, o sean; la ley, jurisprudencia, doctrina y costumbre, y en esta clasificación encuadramos las figuras que analizaremos como fuentes, ya que se denominen Constitución, Leyes. Decretos-leyes, Contratos o Convenios Colectivos.” (p.75-76).

Es necesario mencionar que las fuentes de la estabilidad laboral son de interés general para la sociedad, ya que a base del principio tutelar tiene como finalidad de garantizar la seguridad económica para el trabajador y su familia, en razón que el Estado tienen la obligación de proveer trabajo a quien lo necesite.

Discriminación laboral

El Diccionario de la Real Academia Española define en su página electrónica www.rae.es Define la discriminación: “trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, políticos, raciales, religiosos, políticos, etc.”.

Discriminar es realizar un trato diferente e injusto por parte del patrono hacia los trabajadores que reciben un trato diferenciado y menos favorable, esto se debe ya sea por su raza, color, etnia, género, religión, etc. Es importante tener en cuenta los medios de prueba que tiene el trabajador para poder presentar una denuncia relacionada con la discriminación en el empleo.

El concepto de discriminación en el ámbito laboral se encuentra consignado en el artículo 1 del Convenio número 111 de la Organización Internacional de Trabajo: “1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado

previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”. Por lo tanto, la discriminación supone la diferencia del trato que recibe una persona y la modificación en las condiciones de igualdad en el trabajo, sea por distinción, basada en raza, color, sexo, nacionalidad u otros.

Según el tratado internacional sobre la “Convención Americana Sobre los Derechos Humanos” en el artículo 1 señala: “1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”

Es importante mencionar que la discriminación se da por diferentes motivos dentro del ámbito laboral, por lo tanto, la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos y otras organizaciones tales como Entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, Procurador de los Derechos Humanos que velan y luchan por la protección de las personas para que no sufran

diferencias o rechazo dentro del trabajo que son tratadas desfavorablemente.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 4 establece en su parte conducente: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales, en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera, que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades., ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad ...”.

Clases de discriminación

Existen varias formas de poder rechazar a las personas dentro del área de trabajo. La Constitución Política de la República de Guatemala, no contempla una definición de discriminación, sin embargo, regula en el artículo 4 la igualdad jurídica como uno de los derechos individuales, donde hace suponer la prohibición de la discriminación. Así mismo, en los artículos 101 y 102 de la Carta magna concierne los derechos sociales y reconoce la igualdad en el trabajo.

Dentro de las clases de discriminación se encuentran las siguientes:

a) El racismo que es un prejuicio, el cual se presenta por razas humanas por la diferencia biológica que en teoría justifican el comportamiento de rechazo; por ejemplo: al momento que el patrono autoriza el pago quincenal o mensual de los trabajadores, tiende a pagarle primero a los hombres y luego a las mujeres; o tratar a las personas de manera no favorable por ser de una determinada raza.

b) Discriminación hacia las mujeres, que es una forma que adoptan los hombres según la forma que se les inculco en sus hogares en donde no les enseñaron los valores y aprender a respetar a las mujeres; por ejemplo: los representantes del patrono aprovechan el puesto que tienen para acosar a las trabajadoras de la empresa, así mismo, puedan los encargados aprovecharse de ellas y en teoría puedan las trabajadores poder recibir un trato especial para poder darles un sueldo más favorable, con el hecho que acepten tener una relación fuera del compañerismo con ellos dentro de la empresa.

La discriminación en las maquilas

El ámbito laboral en la mayoría de estas empresas es muy pesado y frustrante ya que les prohíben a las mujeres embarazarse y si en algún momento llegaren a quedar embarazadas no reciben los días de pre y post

parto, contraviniendo a las disposiciones reguladas en el Código de Trabajo en el artículo 151 en su parte conducente: "...c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que, por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal, d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva; y e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento”.

El artículo 152 del Código de Trabajo en su parte conducente indica: “La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal

manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período...”

El Convenio número 103 sobre la Protección a la maternidad que fue ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de junio de 1989, y aplica para las mujeres que trabajan en industrias, no industriales, en trabajos agrícolas y no agrícolas. Así mismo, establece en el artículo 3 que toda mujer embarazada tendrá el derecho de descanso por maternidad mínimo doce semanas, debiendo presentar un certificado médico donde indique la fecha del parto.

En las maquilas tanto los hombres como mujeres no pueden ir las veces necesarias al sanitario, tampoco pueden levantarse a tomar agua, por que pierden tiempo de trabajo al levantarse para realizar esas necesidades, por tanto se les violenta ese derecho de salud y la integridad que tienen los trabajadores, así mismo, el patrono tiene la obligación de tomar las medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la salud del trabajado, manteniendo en buen estado de conservación, para el uso y mantenimiento de los equipos y condiciones ambientales. Por tanto, el Código de Trabajo establece el artículo 197 literal i) en su parte conducente: “cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro

sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos”.

Las jornadas que establece la Constitución Política de la Republica de Guatemala en el artículo 102 inciso g) en su parte conducente : “que el trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias , ni, de cuarenta y cuatro horas a la semana...” tomando en cuenta que el trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo dia, y el trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas y las seis horas del dia siguiente. Asi mismo, los horarios de trabajo dentro del sector maquila son muy exigentes, por ejemplo: estas empresas no se rigen por las jornadas que regula la Carta Magna, por lo tanto, tienen un horario no flexible para los trabajadores ya que realizan sus labores de diez a doce horas diarias, sin que reciban un pago de las horas extras.

Sin embargo, el trabajador que llegue a faltar un día por enfermedad y no se encontré protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero aún asi el trabajador llegare a presentar un certificado médico por la llegada tarde a la empresa o la falta de labores por los días que le indique el médico, que el patrono no tiene el derecho de poder descontarle el séptimo dia, de lo contrario es obligación del patrono otorgarle una licencia por enfermedad.

Es importante mencionar, que la determinación de edad para que les dé la oportunidad de trabajar en este sector, y también es un factor para la discriminación ya que rebasan la edad que ellos están contratando lo rechazan inmediatamente, y aceptan personas más jóvenes que por necesidad e ignorancia de sus derechos aceptan condiciones inhumanas. Por tanto, en el Código de Trabajo regula las edades mínimas para trabajar que es de 14 años, sin embargo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social autoriza a los menores poder trabajar en circunstancias excepcionales. Por ejemplo: en los sectores maquila contratan personal con edades entre los 18 a 29 años de edad, siendo personas jóvenes y a este sector le interesa por la habilidad y capacidad que tienen para poder ejercer cualquier actividad que les faculte la empresa, así mismo, la forma en que los explotan para poder obtener mejor producción.

Reciben poca ventilación e higiene por ejemplo: en las áreas de comida y sanitarios se encuentran en un ambiente que afecta la salud de los trabajadores y encontrándose con una seguridad no adaptable a las condiciones de trabajo, donde no cumplen con las normas jurídicas establecidas en el artículo 197 del Código de Trabajo indica en su parte conducente que: “Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios ...”. Las mujeres guatemaltecas son las que sufren de abusos por parte de sus

superiores que aprovechan en teoría de darles un mejor trabajo a cambio de los intereses de ellos, y la discriminación sexual en estos sectores laborales, sin embargo, la protección de sus derechos se encuentra regulado en el Código de trabajo, más no es aplicado por los patronos.

Marco teórico y jurídico de las maquilas en Guatemala

Antecedentes

De acuerdo al documento Guatemala a grandes trazos 2. Economía global, El caso de Guatemala que se encuentra en la página electrónica en la siguiente dirección http://aapguatemala.org/05_brigades/descarregues/dossier2_economia.pdf el cual se hace referencia a la situación de la industria maquiladora en Guatemala de la siguiente forma:

En Guatemala hace 40 años se sostuvo un violento conflicto armado, que tuvo como consecuencias el aislamiento con respecto la economía internacional y la desestabilización económica del país, que se agudizó durante los años 80. La expansión de las maquiladoras de confección en Guatemala fue un fenómeno tardío; ya que en otros países de la cuenca del Caribe las maquilas surgieron desde los años sesenta, en cambio, en Guatemala este tipo de industrias fue, hasta mediados de los años ochenta, que se iniciaron a instalarse. Comparativamente a sus países vecinos las maquiladoras en Guatemala constituyen un fenómeno tardío y con un posterior crecimiento acelerado. A partir de mediados de los ochenta, Guatemala pudo aprovechar ventajas que resultaron atractivas para capitales que quisieron iniciar operaciones de maquila en las que se pudieren obtener beneficios a corto plazo; por ejemplo: 1) una mano de obra abundante, la más barata de la región, 2) disposición de los/as trabajadores/as a aceptar las largas jornadas de trabajo, 3) débil actividad sindical 4) cercanía con respecto a Estados Unidos y 5) escasa reglamentación de las condiciones laborales y muy baja capacidad de inspección estatal para vigilar el cumplimiento de la obligación. Los beneficios que son otorgados por la ley a los

empresarios son numerosos entre ellos se encuentra la suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e impuestos a la exportación sobre las materias primas, productos semielaborados, etc. (p.63)

Continuando con el documento “Guatemala a grandes trazos 2. Economía global. El caso de Guatemala” los beneficios dan la ley a los empresarios son varios, entre ellos, se están la suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e impuestos a la exportación sobre las materias primas, productos semielaborados, etc. Hasta por un plazo de un año, que puede ser ampliado por una sola vez y hasta por un periodo igual.

Asi mismo, según las cifras de la Dirección Política Industrial del Ministerio de Economía guatemalteco, en mayo de 2001, indicaron la existencia de 476 empresas que fueron acogidas por el decreto 29-89. Sin embargo, se mencionan otras fuentes como AGEXPRONT (Asociación Gremial de Exportaciones de Productos No Tradicionales), esta cifra varía considerablemente.

Por tanto, el comienzo de la industria maquiladora, tanto en Guatemala como en otros países centroamericanos, implicó fuertes inversiones extranjeras en infraestructuras básicas, en determinadas ubicaciones ventajosas específicas en Guatemala, que favorece a los países receptores que exportaran servicios de bajo valor agregado de su mano de obra comparativamente barata. Sin embargo, el desarrollo del sector de la

maquila impone, de alguna forma, la necesidad de competir entre las mismas industrias a base de desvalorizar su recurso productivo principal, por lo tanto, la fuerza de trabajo, el gobierno de Guatemala muestra una clara inclinación a impulsar la industria maquiladora en el país. Así mismo, para los patronos de la industria y el propio gobierno, los principales argumentos a favor de las maquilas son tales como: la creación de empleo, la atracción de inversiones extranjeras y la integración de Guatemala en el mercado y la economía mundiales.

Sin embargo, una vez Guatemala se integró al proceso de la industrialización para la exportación, así mismo, las maquiladoras de confección de ropa, que representa un 95% del sector, ascendieron a una velocidad extraordinaria, para el año 1984, existían seis fábricas de ensamble de ropa, con menos de 2000 trabajadores/as, mientras que en año de 1992 hubieron más de 275 maquiladoras de ropa que empleaban a más de 50.000 trabajadores y exportaban a Estado Unidos prendas de vestir por un precio de 350 millones de dólares. Por tanto, en el año 2000 se tenía más de 300 plantas que utilizaban más de 70.000 trabajadores. No obstante, la cuantificación de este sector cabe destacar la dificultad de estimar las dimensiones reales del sector maquila en Guatemala, tanto en lo que hace referencia al número de empresas, así mismo, como la cantidad de trabajadores que existen una cantidad importante de sus talleres y de pequeñas empresas contratadas por maquiladoras.

Por tanto, La Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA) declara que existen actualmente unas 240 empresas maquila, que tienen una media de 3.000 trabajadores cada una, las cuales también emplean a un desconocido número de pequeñas empresas. Sin embargo, en cuanto al cierre de estas empresas que se ha producido en los últimos años, diversos estudios han podido comprobar que el cierre de las empresas no es tal, sino que más bien se trata de cambios de nombre y/o traslado de domicilio, una vez han agotado el periodo de 10 años de exención en el pago de impuestos.

Definición de maquila

Maquila es una industria de micro, pequeñas y medianas empresas vinculadas con la industria maquiladora de exportación, que se dedica a la fabricación de prendas de vestir y otra variedad de elaboración de productos.

De acuerdo al documento Economía Global: el Caso de Guatemala la maquila es:

Las maquilas son empresas procesadoras, subcontratadas e instaladas en zonas francas, o sea, geográficamente situadas en territorios nacionales por fuera de ellos a efectos fiscales y respecto a la legislación laboral. El capital inversor es norteamericano, chino y coreano o del propio país. Se encargan de una parte de la producción del textil, calzado, aluminio, orfebrería y tabaco destinado en su totalidad a la exportación al mercado norteamericano y europeo (p.57).

En la actualidad hay varias empresas nacionales e internacionales que utilizan el servicio de las empresas maquiladoras, ya que tienen una accesible mano de obra bastante económica, por tanto, el producto que trabajan para el mercado nacional e internacional tiene buena demanda y se esparce en diferentes zonas de la República de Guatemala.

Origen de las maquilas

Es el principio o nacimiento de la industria maquiladora, de donde proviene y cómo fue que se desarrolló en varios países.

De acuerdo a la tesis denominada “La crisis de la industria maquiladora en el Estado de Puebla” de Alfredo Adrian Tay Balderas (2003) que se encuentra en la página web http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/tay_b_aa/capitulo2.pdf hace referencia al origen de maquila:

Es probable que Japón haya servido de base maquiladora para las empresas norteamericanas al finalizar la Segunda Guerra Mundial, como parte del programa de recuperación de la economía de este país durante la ocupación militar. Se ha dicho que las industrias japonesas maquilaban componentes militares durante la guerra de Corea. Lo cierto es que la primera zona maquiladora en plena forma parece haberse constituido en el período de 1947-1951 en Puerto Rico (territorio libre y asociado que se rige por la jurisdicción de Estado Unidos). Desde entonces, se reporta el traslado a la isla de operaciones manufactureras orientadas a la exportación. En 1951 el gobierno local pasó una ley de exención de impuestos sobre estas operaciones y creó la Administración para el Desarrollo Económico de Puerto Rico (FOMENTO) y la Compañía de Desarrollo Industrial de Puerto Rico (PRIDCO) con el propósito de construir infraestructuras, instalaciones y parques industriales por toda la Isla (p.22).

Según el Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana de acuerdo a su página web <http://etimologias.dechile.net/?maquila> indica que : los molineros exigían su maquila, esta era la porción de harina que le tocaba al molinero por moler el trigo de los campesinos .Esta palabra viene del árabe hispano makila y este del árabe makilah (medida), de ahí proviene las palabras maquilar que quiere decir medir y cobrar la maquila, maquilero que es el molino donde cobran maquila y maquilón es el hombre que se dedica a cobrar la maquila.

Es importante hacer referencia al documento “Los orígenes de la Industria maquiladora en México” de Lawrence Douglas Taylor Hansen que se puede ubicar en la página electrónica <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/59/7/RCE.pdf> en su parte conducente indica:

La industria maquiladora ha llegado a ser un elemento característico de la región de la frontera norte de México debido a los cambios acelerados que su presencia ha producido en términos de crecimiento de la población, industrias filiales o proveedoras, comercio y servicios. Aunque durante los últimos dos decenios se han extendido cada vez más por el interior del país, las maquiladoras siguen concentradas en dicha región. El término maquiladora, utilizado por lo común para referirse a las operaciones de producción compartida que realizan las compañías transnacionales y sus plantas de montaje ubicadas en regiones de salarios bajos en todo el mundo, es en realidad poco apropiado. Derivado de maquila, palabra de origen árabe que en sus primeros usos se relacionaba con la actividad de la molienda, toda vez que se refiere a la porción del grano que corresponde al molinero a cambio de su servicio, el significado del término evolucionó hasta designar "cualquier actividad particular en un proceso industrial-por ejemplo, el ensamblaje o el embalaje-realizada por una parte que no es el fabricante original (p.1045).

Instituciones

Existen instituciones que defienden y velan por los derechos laborales de todo trabajador incluyendo los que laboran en las maquilas de Guatemala, siendo el trabajo un derecho el cual resalta el interés colectivo y social, en donde el Estado reconoce que debe de existir una relación de respeto entre el patrono y el trabajador, así mismo, teniendo una serie de acuerdos y convenios dados por la Organización Internacional del Trabajo, por tanto, las instituciones que trabajan en esta área tienen como finalidad que se cumpla la ley laboral y resolver conflictos que se presenten, siendo el principal el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias.

Inspección General de Trabajo

Es una dependencia administrativa que tiene a su cargo el cumplimiento de la legislación laboral y tiene como finalidad de cumplir con las normas e imponer sanciones en casos de infracción.

El Código de Trabajo Decreto 1441, establece en su parte conducente en el artículo 278: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizadores sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro...”

La organización de la Inspección de General de Trabajo se integra por un Inspector general de trabajo siendo la autoridad superior delegada por el despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales, así mismo, siendo el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que se le acrediten, tal como lo regula en el artículo 278 del Código de Trabajo.

Características

Es importante mencionar que tiene como características las siguientes: 1) que es un ente conciliatorio por que se encarga de resolver conflictos que surjan entre los trabajadores y patronos antes del litigio para que así se evite llegar ante los órganos jurisdiccionales; 2) es un ente fiscalizador por que se encarga de asegurar que se apliquen las leyes, convenios y reglamentos sobre la protección del trabajador; 3) es un ente asesor, ya que tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual debe de evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

La historia de esta institución se puede encontrar en su página electrónica oficial <https://www.igssgt.org/historia/institucion/> de la cual se extrae lo siguiente:

Como una consecuencia de la segunda guerra mundial y la difusión de ideas democráticas en el mundo, el 20 de octubre de 1944 se derrocó al gobierno del General Federico Ponce Vaides y se eligió un gobierno democrático, bajo la presidencia del Dr. Juan José Arévalo. El Gobierno de Guatemala de aquella época, gestionó la venida al país de dos técnicos en materia de Seguridad Social. Ellos fueron el Lic. OSCAR BARAHONA STREBER (costarricense) y el Actuario WALTER DITTEL (chileno), quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este estudio lo publicaron en un libro titulado «Bases de la Seguridad Social en Guatemala». Al promulgarse la Constitución de la República de aquel entonces, el pueblo de Guatemala, encontró entre las Garantías Sociales en el Artículo 63, el siguiente texto: «SE ESTABLECE EL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO». La Ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe de ser puesto en vigor. El 30 de octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295, «LA LEY ORGANICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL».

A través de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se crea una Institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, que busca aplicarlas en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima, tal como lo refiere el artículo 1 Un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio, significa que debe cubrir todo el territorio de la República, debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias; que tanto patronos como los trabajadores de acuerdo con la ley, deben de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello

significaría incurrir en la falta de previsión social. La Constitución Política de la República de Guatemala, señala en el artículo 100: “Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación”.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 94 indica: “El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social”. Es obligación del Estado proporcionarles un bienestar socioeconómico a las personas.

Así mismo en el artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala en su parte conducente afirma: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria... La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de

Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.”

Instituciones a nivel internacional

Organización Internacional de Trabajo

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en su página electrónica [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm) dicha institución es:

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución de la OIT, contenía ideas experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en el año 1901. Las acciones en favor de una organización internacional buscaban enfrentar temas laborales y se iniciaron en el siglo XIX. Así mismo, la fuerza que promovió la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, en el Preámbulo de

la Constitución de la OIT indica que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo”. Por tanto, existía un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para obtener el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados.

Existen 8 convenios internacionales considerados fundamentales:

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm.29)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Condiciones laborales

Las condiciones laborales que se dan en las industrias de maquilas son precarias, ya que los salarios que perciben mensualmente los trabajadores son muy bajos, de tal manera es obligación de las empresa dar a los trabajadores toda la seguridad y protección en el trabajo, así mismo, los trabajadores del sector maquila se enfrentan a un ambiente no saludable en el momento que realizan sus labores, sacrificándose a las jornadas de trabajo que les exigen en los centros de producción que en su momento los trabajadores manifiestan una insatisfacción de las necesidades diarias. Sin embargo, a través de la Oficina de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se han establecido avances de las condiciones de vida de las mujeres trabajadoras en el sector maquila, tales como, el reconocimiento de los derechos y obligaciones, desarrollando un ambiente de armonía y respeto que favorece al sector laboral.

Marco Jurídico

El salario está regulado en los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral, especialmente en el Convenio internacional No.95, relativa protección al Salario, Convenio

Internacional de Trabajo No.131, sobre la fijación de Salarios Mínimos ratificados en Ginebra 1952, Convenio No.100 sobre igualdad de remuneración, entre otros, así como la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 43 regula que: “Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional, impongan las leyes”; a partir de aquí se garantiza que la persona nacional o extranjera pueda ejercer con la libertad que le otorga la Constitución Política de la República el comercio o industria, siempre que cumplan con la legislación.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 118, regula los principios de Régimen Económico y Social: “El régimen económico y social de la República de Guatemala se funda en principios de justicia social. Es obligación del Estado orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y el potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional. Cuando fuere necesario, el Estado actuará complementando la iniciativa y la actividad privada, para el logro de los fines expresados.”

Por lo tanto, la Carta Magna en el artículo 119 en su parte conducente indica que es obligación del Estado: “... d) Velar por la elevación del nivel de vida de todos los habitantes del país procurando el bienestar de la familia; f) Otorgar incentivos, de conformidad con la ley, a las empresas industriales que se establezcan en el interior de la República y contribuyan a la descentralización; n) Crear las condiciones adecuadas para promover la inversión de capitales nacionales y extranjeros...”

Así mismo, la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila en el artículo 1 indica : “La presente ley tiene por objeto promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías para exportación o reexportación por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, para un contratante domiciliado en el extranjero, al cual la empresa domiciliada en Guatemala le suministrará productos de acuerdo a las condiciones convenidas; así como regular la actividad exportadora y de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de perfeccionamiento activo o de exportación de componente agregado nacional total.”

De los artículos mencionados, es importante destacar que el Estado es el obligado de orientar la economía nacional debiendo regirse por los principios constitucionales, así mismo, teniendo como deber fundamental de velar por el bienestar de la familia y la realización del bien común.

La Ley de Zonas Francas decreto número 65-89, fue aprobada el 14 de noviembre del 1989 por el Congreso de la República de Guatemala, así mismo, fue reformado por el Acuerdo Gubernativo 575-98, considerando que es de interés para Guatemala ya que orienta la economía hacia el desarrollo integral del país, que se da mediante el fortalecimiento de la producción y comercialización en general, en su artículo 1 indica: “La presente Ley tiene por objeto incentivar y regular el establecimiento en el país de Zonas Francas, que promuevan el desarrollo nacional a través de las actividades que en ellas se realicen particularmente en acciones tendientes al fortalecimiento del comercio exterior, la generación de empleo y la transferencia de tecnología”. Por tanto, se da un aprovechamiento de la transferencia de tecnología y de las ventajas competitivas que ofrece el país para poder competir en el mercado internacional, teniendo como finalidad de beneficiar al país y a los inversionistas. Es importante mencionar que los incentivos que indica surten efecto por autorización del Ministerio de Economía en el desarrollo de la zona franca, que son públicas ya que son creadas y están bajo la administración del Estado y son privadas porque pertenecen a empresas del sector privado.

Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad exportadora y de Maquila

Es una ley que establece en su primer considerando: “Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece entre otras, como obligaciones fundamentales del Estado la promoción del desarrollo ordenado y eficiente del comercio exterior”. Así mismo, en Guatemala existen varios cuerpos normativos que tienen la intención de promover nuevas fuentes de empleo, como la actividad de maquila.

Sin embargo, en esta ley no se establece una protección para el salario que deban de recibir los trabajadores del sector maquila, y de acuerdo con el Código de Trabajo, cada trabajador tiene derecho a obtener un salario mínimo que cubra las necesidades básicas, así mismo, el sueldo que fija la Comisión Nacional de Salarios no define el mismo pago nacional para todos los sectores de actividades económicas, es importante mencionar el Acuerdo Gubernativo No. 320-2019, que establece el salario mínimo que debe de regirse para cada una de las actividades. Tomándose en cuenta los factores que determinan los niveles de productividad, costos de vida y capacidad del patrono para cancelar el sueldo dentro de este sector.

Dentro de la normativa del Decreto número 29-89, se tiene como finalidad fortalecer el comercio exterior en donde se crean las condiciones adecuadas para llegar a orientar la economía dentro del país, por tanto, se busca que el empleo en las maquilas genere un ingreso nacional que ayude

a elevar la economía interior. Así mismo, en el artículo 6 del decreto mencionado indica que: “De conformidad con la presente la Ley, las empresas podrán calificarse como: a) Maquila bajo el Régimen de Admisión Temporal; b) Exportadora bajo el Régimen de Admisión temporal; c) Exportadora bajo el Régimen de Devolución de Derechos; d) Exportadora bajo el Régimen de Reposición con Franquicia Arancelaria; e) Exportadora bajo el Régimen de Componente Agregado Nacional Total.”

Ampliando el párrafo anterior, debe entenderse que cada empresa debe de regirse a la clasificación que se mencionó en el artículo 6 de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, que se regulan en los siguientes artículos. En el artículo 7 que “La actividad de maquila bajo el régimen de admisión temporal aquella orientada a la producción y/o ensamble de bienes destinados a ser reexportados siempre que se garantice ante el fisco la permanencia de las mercancías admitidas temporalmente mediante fianza, garantía específica autorizada por la Superintendencia de Administración Tributaria, garantía bancaria o a través de almacenes generales de depósitos autorizados para operar como almacenes fiscales y que constituyan fianza específica para este tipo de operaciones.”

En el artículo 8 regula: “Se entenderá por actividad exportadora bajo el Régimen de Admisión Temporal, aquella orientada a la producción de bienes que se destinen a la exportación o reexportación, siempre que se garantice ante el fisco la permanencia de las mercancías admitidas temporalmente, mediante fianza, garantía específica autorizada por la Superintendencia de Administración Tributaria, garantía bancaria, o a través de almacenes generales de depósito autorizados para operar como almacenes fiscales y que constituyan fianza específica por este tipo de operaciones.”

Asi mismo en el artículo 9: “Se entenderá por actividad exportadora bajo el Régimen de Devolución de Derechos, aquella orientada a la producción y/o ensamble de bienes, que se destinen a la exportación o reexportación, siempre que se garantice ante el fisco mediante la constitución de depósitos en efectivo, la permanencia de las mercancías internadas temporalmente”.

Por tanto, se regula en el artículo 10: “Se entenderá por actividad exportadora bajo el Régimen de Reposición con Franquicia Arancelaria aquella orientada a la producción de mercancías que han tenido como destino su venta a empresas exportadoras, quienes las integraron, incorporaron o agregaron a mercancías previamente exportadas.” Es aquella empresa que permite importar con exoneración de derechos

arancelarios e impuestos a la importación que deben de ser pagados por la importación indirecta, por tanto, la franquicia será utilizada para la reposición de materia prima, empaques, etiquetas que estén directamente relacionados con el proceso de la producción.

Es importante mencionar que en el artículo 11 indica que: “Se entenderá por actividad exportadora bajo el Régimen de Componente Agregado Nacional Total, aquella orientada a la producción o ensamble de bienes que se destinen a la exportación y que utilicen en su totalidad mercancías nacionales y/o nacionalizadas.” Aquella que es aplicable en las empresas cuando dentro de su proceso de producción usan la totalidad de mercancías nacionales para la fabricación o ensamble de productos que son exportados.

De acuerdo a la ley en el artículo 12 regula en su parte conducente: “Las empresas propiedad de personas individuales o jurídicas que se dediquen a la actividad exportadora o de maquila bajo el Régimen de Admisión Temporal, gozarán de los beneficios en su parte conducente los siguientes:

- a) Suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e impuestos a la importación, con inclusión del Impuesto al Valor Agregado -IVA-, sobre las materias primas, productos semielaborados, productos intermedios, materiales, envases, empaques y etiquetas necesarios para la exportación o reexportación de mercancías producidas en el país ...,
- b)

Suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e impuestos a la importación, con inclusión del Impuesto al Valor Agregado -IVA-, sobre los muestrarios, muestras de ingeniería, instructivos, patrones y modelos necesarios para el proceso de producción ..., c) Exoneración total del Impuesto Sobre la Renta, que se obtengan o provengan exclusivamente de la exportación de bienes que se hayan elaborado o ensamblado en el país y exportado. ..., d) Suspensión temporal de los derechos arancelarios e impuestos a la importación con inclusión del Impuesto al Valor Agregado -IVA-, de maquinaria equipo, partes, componentes y accesorios necesarios para el proceso productivo debidamente identificados en la resolución de calificación del Ministerio de Economía ..., e) Exoneración total de los derechos arancelarios e impuestos a la importación con inclusión del Impuesto al Valor Agregado -IVA-, a la importación de maquinaria, equipo, partes, componentes y accesorios necesarios para el proceso productivo debidamente identificados en la resolución de calificación del Ministerio de Economía. f) Exoneración total de impuestos ordinarios y/o extraordinarios a la exportación. g) Exoneración total de impuestos, derechos arancelarios y demás cargos aplicables a la importación y al consumo de fuel oil, gas butano y propano y bunker, estrictamente necesarios para la generación de energía eléctrica.”

Es importante mencionar del artículo anterior, que para aplicar la referida exoneración los contribuyentes que son beneficiados deben llevar un sistema de contabilidad de costos e inventarios, que identifiquen las exportaciones fuera del área de Centroamérica, así mismo, las personas individuales o jurídicas que se encuentren con domicilio en el exterior y tengan sucursales o agencias que operen en Guatemala las mercancías que sean por parte de la actividad de exportación y de maquila no gozarán de la exoneración del impuesto sobre la renta, si en el país de origen se les otorga el crédito que se pague en Guatemala. Así mismo, para que se pueda otorgar esos beneficios mencionados a la empresa deberán de cumplir con los requisitos que establece el artículo 20 de la ley, presentando una solicitud a la Dirección Política Industrial del Ministerio de Economía, que debe ir acompañado de un informe acompañando un informe técnico económico, firmado por el Representante legal o propietario de la empresa, conforme establece el artículo 21, la solicitud debe de resolverse en un plazo no mayor de 30 días. Así mismo, el artículo 22, indica que el Ministerio de Economía emitirá el dictamen procediendo con la calificación solicitadas en un plazo no mayor de 15 días, luego podrá permitirse el ingreso de las mercaderías requeridas que garantice el monto de impuestos y derechos arancelarios.

Después de haber analizado doctrina, legislación nacional, convenios y tratados internacionales se determinó que el salario del sector de maquila si esta tutelado por el Derecho Laboral, lo cual se puede visualizar a través de las normas legales establecidas, sin embargo no son aplicadas por los patronos en la realidad; un ejemplo de la forma en que se da la protección al trabajador por el trabajo prestado en su relacion laboral, es tomando en cuenta el Acuerdo Gubernativo no.320-2019 que contiene los Salarios mínimos para actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila. En virtud de dicho cuerpo legal se establece que la cantidad de Q2,831.77 es el salario mínimo para la actividad exportadora y de maquila de forma mensual, que se conforma con el pago de los días trabajados durante el mes y la bonificación incentivo; sin embargo, a través del Instituto Nacional de Estadística se indicó que la canasta básica alimentaria tuvo un aumento interanual de Q20.06, obteniendo un costo total de la canasta básica por la cantidad de Q3,572.38 durante el año 2019, entonces a pesar que la ley tutela el salario no reúne las condiciones necesarias del trabajador del sector maquila y a la vez no puede ser cumplido aunque gane el salario mínimo, debido a que el sueldo que recibe el trabajador no es suficiente, que ni siquiera llega a cubrir sus necesidades básicas. Debería la Comisión Nacional del Salario determinar que el salario mínimo no está de acuerdo a la realidad económica que se

vive en el país y en consecuencia no se está viendo el enfoque de las necesidades de un trabajador del sector maquila.

Por tanto, el principio tutelar es protector de los trabajadores, el mismo que reconoce la Constitución Política de la República de Guatemala, que pretende la realización del principio de igualdad y que a través del ordenamiento jurídico laboral se establecen las medidas necesarias para evitar la desigualdad del sector principal del proceso de producción, donde los trabajadores son abusados constantemente en sus derechos.

Así mismo, las jornadas que realiza el trabajador dentro del sector maquila son superiores a lo que permite el artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes, por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;”. Como se indicó en el artículo las labores son 44 horas semanales, sin embargo, las jornadas de trabajo que realizan los trabajadores de maquila son mayores a lo establecido, sin poder recibir un pago de horas extras, siendo este un trabajo fuerte, demandante, así mismo, estando en un ambiente que no es saludable.

A pesar de que el salario está tutelado por el Acuerdo Gubernativo 320-2019, el patrono de la maquila paga menos del salario mínimo establecido, por tanto, debería el trabajador denunciarlo, por la falta de aplicación de las disposiciones legales y lo cual debe ser supervisado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección de Trabajo. Por lo tanto, el trabajador podrá presentarse ante dicho ministerio o denunciarlo por vía telefónica indicando: el nombre y lugar correcto de la empresa, el Número de Identificación Tributaria y la fecha que inició la relación laboral en la maquila, posteriormente se presentará al establecimiento un inspector de trabajo pudiendo llegar a solicitud de parte o de oficio, según lo establecido en el artículo 278 del Código de Trabajo

en su parte conducente: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar por que patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se imitan en lo futuro...”. Por tanto, el inspector puede llegar sin previa notificación y no se les debe negar u obstruir el ingreso al establecimiento laboral para verificar y revisar los libros, registros, programas, planillas y boletas de pago del salario que reciben los trabajadores del sector maquila. Sin embargo, viene siendo obligación del Estado, según la Constitución Política de la República de Guatemala de velar por la elevación del nivel de vida de todos los habitantes del país procurando el bienestar de la familia.

La Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, no hace referencia a al salario y a los trabajadores de este tipo de industria, si bien es cierto que la ley permite que existan exoneraciones en el ámbito tributario para estos tipos de maquilas, en consecuencia, podrían pagarle un monto superior al salario mínimo y con eso poder mejorar las condiciones del trabajador, así mismo, cabe mencionar que estas empresas de maquila tienen condiciones sanitarias que no cumplen con la ley.

Conclusiones

Con respecto al objetivo general que consiste en determinar si el salario que perciben los trabajadores del sector maquila gozan de las garantías constitucionales establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes y convenios internacionales, se concluye si bien es cierto que los trabajadores del sector maquila están amparados por la legislación interna y por medio de los convenios internacionales en consecuencia deberían de gozar de las garantías que le otorga la Carta Magna, sin embargo, el salario que en la realidad y actualmente reciben los trabajadores de este sector no cubre con las necesidades básicas establecidas en los cuerpos legales y en los convenios y tratados internacionales.

En relación al primer objetivo específico que se refiere a demostrar que en el sector maquila el salario que gozan los trabajadores se vulnera el derecho de tutelaridad, se concluye que los patronos de este sector no respetan los derechos que le corresponden al trabajador los cuales están establecidos en la ley ya que los pagos que realizan son menores a los establecidos por el Acuerdo Gubernativo 320-2019, por lo tanto la protección del salario del trabajador en el sector maquila se ve afectado. Asi mismo la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad, Exportadora y de maquila, por ser exonerados de los impuestos, deberían cumplir con

el salario mínimo establecido en la ley, y en todo caso mejorarle el salario a los trabajadores de este sector por las jornadas largas de trabajo que laboran dentro de estas industrias, y así evitar que se viole el derecho de libertad, tutelaridad y la seguridad social.

En relación al segundo objetivo específico que se refiere a comparar el salario establecido en leyes laborales con los establecidos en el sector maquila, se concluye que, a través de las diferentes actividades económicas del salario mínimo, el sector maquila recibe un pago inferior a las actividades agrícolas y no agrícolas, sin embargo, debería la Comisión Nacional de Salarios ajustar el salario mínimo conforme a los gastos que se generan de la canasta básica y también con las demás actividades, donde los patronos puedan cumplir con las normas establecidas relacionadas al salario, y así puedan los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas.

Referencias

Libros

Borrajo Dacruz, E. (2014). *Introducción al derecho del trabajo*. (23^a. ed.) España, Madrid.

Chicas Hernández, R. (2009). *Introducción al Derecho de Procesal de Trabajo*. Guatemala.

Echeverría Morataya, R. (2016). *Derecho del trabajo I*. Guatemala.

Pistone, M (1965). *Derecho a la estabilidad de los trabajadores dependientes*. Buenos Aires, Argentina. (s.e.)

Tamantini, C. (1989). *El principio general de buena fe y la ley de Contrato de Trabajo*. (s.e.) (s.l).

Todoli Signes, A. (2013). *La revisión Salarial*. España.

Diccionarios

Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana, (2020, 20 de febrero).

Recuperado de: <http://etimologias.dechile.net/?maquila>

Diccionario Jurídico Elemental, (2019,6 de diciembre). Recuperado de:
<http://www.unae.edu.py/biblio/libros/Diccionario-Juridico.pdf>

Ossorio, M. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*.
(1ª. ed.) (s.f.) Recuperado
de:<http://www.herrerapenalozza.com/images/biblioteca/Diccionario-de-Ciencias-Juridicas-Politicasy-Sociales---Manuel-Ossorio.pdf>

Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la Lengua Española*.
Madrid. España recuperado de: www.rae.es

Autor Institucional

Conde Marín, E. (2007). El libro “*La buena fe en el contrato de trabajo*”. Recuperado de:
<https://books.google.com.gt/books?id=WyqZDI99xHcC&printsec=frontcover&dq=autor+que+cite+el+principio+de+buena+fe+la+boral&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwibzrKDjbHnAhXDm-AKHegJCe4Q6AEIJjAA#v=onepage&q&f=false>

Guatemala a grandes trazos 2. Economía global. El caso de Guatemala, (2020, 10 de febrero). Recuperado de: http://aapguatemala.org/05_brigades/descarregues/dossier2_economia.pdf

Artículo obtenido de internet

AGEXPORT Guatemala, (2020, 14 de febrero). Recuperado de: <https://export.com.gt/sector/agricola>

Agencia Guatemalteca de Noticias, (2020,16 de febrero). Recuperado de: <https://www.agn.com.gt/comision-nacional-del-salario-podria-presentar-hoy-postura-oficial-sobre-salario-minimo-indica-ministro-de-trabajo/>

Costo de la Canasta Básica, (2020,19 de febrero). Recuperado de: <https://www.prensalibre.com/economia/costo-de-la-canasta-basica-en-un-ano-aumento-q20-segun-el-ine/>

Comisión Nacional del Salario, (2020,16 de febrero). Recuperado de: <https://www.prensalibre.com/economia/el-salario-minimo-del-2020-dependera-de-la-decision-del-presidente-jimmy-morales/>

El principio de buena fe, (2020, 5 de febrero). Recuperado de:
<https://idconline.mx/laboral/2018/11/28/buena-fe-en-el-derecho-laboral>

Estados Unidos de Norte América, Constitución de Virginia, (1776).
Recuperado de:
<https://actividadesdacs.wordpress.com/2010/09/17/la-constitucion-de-virginia-1776/>

Instituto Nacional de Estadística, (2020, 24 de febrero). Recuperado de:
<https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/04/08/20190408122914Nyto5KpgXeUsKGoT4SpRknBumA8etDe4.pdf>

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, (2020, 27 de febrero).
Recuperado de: <https://www.igssgt.org/historia/institucion/>

Obra de Aristóteles, (2020, 15 de febrero). Recuperado de:
<http://www.filosofia.org/cla/ari/azc01146.htm>

Origen de la industria maquiladora en México, (2020, 19 de febrero).
Recuperado de:
<http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/59/7/RCE.pdf>

Organización Internacional de Trabajo, (2020,23 de febrero).
Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Salario: historia de un concepto (2020, 4 de febrero) Recuperado de:
<https://www.toka.com.mx/posts/SALARIO-historia-de-un-concepto>

Materiales Legales

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala.

Asamblea Nacional de las Naciones Unidas, (1976), *Pacto Internacional de los derechos Civiles y Políticos*.

Conferencia de los Estados Americanos de “San José de Costa Rica” (1969), *Convención Americana Sobre Derecho Humanos*, San José de Costa Rica.

Asamblea General de las Naciones Unidas (1948), *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Paris

Congreso de la República de Guatemala. (1941). Decreto número 1441. *Código de Trabajo*. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala, (1968), Acuerdo Gubernativo 1319. *Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos*. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala, (1989), Decreto Numero 78-89. *Bonificación - Incentivo del Sector Privado*. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala, (1988), Decreto Numero 76-78. *Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado*. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (1989). Decreto 29-89. *Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad, Exportadora y de maquila*. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala, (1989), Decreto Numero 65-89. *Ley de Zonas Francas*. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala, (1992), Decreto no.42-92. *Ley de Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público*. Guatemala.

Organización Internacional del Trabajo –OIT- (1952), Convenio No. 95, *Convenio sobre la protección del Salario*. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo-OIT-, (1958), Convenio No.111, *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo-OIT-, (1970), Convenio No.131, *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos*. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo (1970), *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos*. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (1989), *Convenio No.103, sobre protección a la maternidad* (Ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de junio de 1989).

Organismo Ejecutivo (2019), Acuerdo Gubernativo número 320-2019, *Salarios mínimos para actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila*, publicación del Diario de Centroamericana del 30 de diciembre del 2019, Guatemala.

Tesis

Tay Balderas, A. (2003). *La Crisis de la industria maquiladora en el Estado de Puebla Departamento de Relaciones Internacionales e Historia* (Tesis de Licenciatura) Universidad de las Américas Puebla. México. Recuperada de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/tay_b_aa/capitulo2.pdf