

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

**ESTUDIO LEGAL DE LOS BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS AL
SALARIO QUE LAS DEPENDENCIAS SECTORIALES OTORGAN AL
TRABAJADOR GUATEMALTECO, PARA ASEGURAR EL
CUMPLIMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

TESIS

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

Por

CLAUDIA NOEMI SOC SOC

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2013

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Victor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente : Lic. Marco Tulio Escobar Herrera
Vocal: Lic. Rigoberto Rodas Vásquez
Secretario: Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Carlos Humberto de León Velasco
Vocal: Lic. Rigoberto Rodas Vásquez
Secretaria: Licda. Rosario Gil Pérez

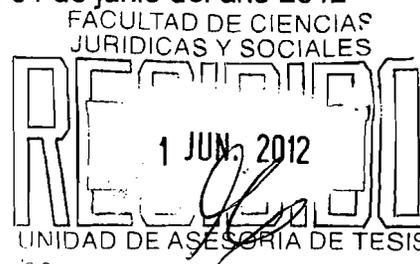
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3,805

Guatemala, 01 de junio del año 2012

Lic. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Estimado Licenciado:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha uno de marzo del año dos mil doce, procedí a la asesoría del trabajo de tesis de la bachiller Claudia Noemí Soc Soc, con carné 200641082 que se denomina: **“ESTUDIO LEGAL DE LOS BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS AL SALARIO QUE LAS DEPENDENCIAS SECTORIALES OTORGAN AL TRABAJADOR GUATEMALTECO, PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL”**. Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además la ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se dio a conocer las prestaciones laborales; el sintético, indicó sus características; el inductivo, estableció la seguridad social, y el deductivo señaló el pago de prestaciones en Guatemala. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.
3. La redacción utilizada es la adecuada. Los objetivos determinaron y establecieron los fundamentos que informan las prestaciones laborales. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer la importancia del estudio de los beneficios complementarios al salario que las dependencias sectoriales otorgan al trabajador guatemalteco.
4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde el ponente señala un amplio contenido del tema en estudio.



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3,805

5. Las conclusiones y recomendaciones se redactaron de manera sencilla y constituyen supuestos certeros, que dan a conocer la problemática actual.
6. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. A la sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización; siempre bajo el respeto de su posición ideológica.

La tesis desarrollada por la sustentante cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.


Lic. Otto René Arenas Hernández
Asesor de Tesis
Colegiado 3805
9ª. Ave. 13-39, zona 1
Tel. 2238410





FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, siete de junio de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) : **GAMALIEL SENTES LUNA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **CLAUDIA NOEMÍ SOC SOC**, CARNÉ NO. **200641082**, intitulado: **“ESTUDIO LEGAL DE LOS BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS AL SALARIO QUE LAS DEPENDENCIAS SECTORIALES OTORGAN AL TRABAJADOR GUATEMALTECO, PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.

LIC. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CEHR/iyc



Lic. Gamaliel Sentes Luna
Abogado y Notario

Guatemala 18 de junio del año 2012

Licenciado Carlos Ebertito Herrera Recinos
Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Me dirijo a usted con el objeto de rendirle informe según nombramiento de revisor a su digno cargo de fecha siete de junio del año dos mil doce, en relación a la tesis de la bachiller Claudia Noemí Soc Soc, para su graduación profesional, la cual se intitula: **“Estudio legal de los beneficios complementarios al salario que las dependencias sectoriales otorgan al trabajador guatemalteco, para asegurar el cumplimiento de la seguridad social”**.

- a. En el desarrollo de la tesis se aborda una temática que reviste gran importancia para el derecho laboral guatemalteco, ya que señala y analiza jurídica y dogmáticamente las ventajas económicas.
- b. Al redactar la tesis la alumna demostró empeño, interés, seriedad y una rigurosidad científica mediante la utilización de los métodos y técnicas de investigación científicos acordes y necesarios, habiendo sido utilizado el método descriptivo, histórico y deductivo; y la técnica de fichas bibliográficas.
- c. La bachiller tuvo el cuidado de emplear un vocabulario propio de un trabajo de este nivel, haciendo uso y consultando para ese extremo los diccionarios jurídicos necesarios, y asistiendo a las bibliotecas del país a hacer las consultas necesarias.
- d. Es bastante interesante el trabajo de tesis, siendo los objetivos que señala puntuales y acordes con la realidad de la sociedad guatemalteca, y de igual forma indicó que la hipótesis planteada comprueba la necesidad de dar a conocer los beneficios complementarios al salario que las dependencias sectoriales le otorgan al trabajador.
- e. Cabe señalar que la introducción, márgenes, contenido, conclusiones, recomendaciones, y bibliografía utilizada se adapta perfectamente al tema de la tesis y de que se llevaron a cabo las correcciones sugeridas a la sustentante.

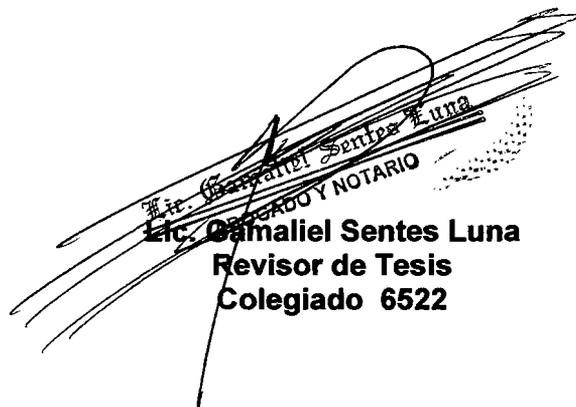
7ª. avenida 15-13 zona 1 tercer nivel oficina 35 Edificio Ejecutivo
Tel: 57084340



**Lic. Gamaliel Sentes Luna
Abogado y Notario**

El trabajo de tesis reúne los requisitos reglamentarios del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y por lo tanto puede ser materia de discusión en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y en tal sentido emito dictamen favorable.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para suscribirme con muestras de mi consideración y respeto.


Lic. Gamaliel Sentes Luna
Abogado y Notario
Lic. Gamaliel Sentes Luna
Revisor de Tesis
Colegiado 6522



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 24 de mayo de 2013.

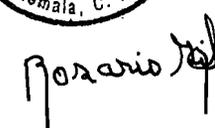
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante CLAUDIA NOEMI SOC SOC, titulado ESTUDIO LEGAL DE LOS BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS AL SALARIO QUE LAS DEPENDENCIAS SECTORIALES OTORGAN AL TRABAJADOR GUATEMALTECO, PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sllh.


Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DECANATO
Guatemala, C. A.


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
Guatemala, C. A.


Rosario



DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo que me ilumina de sabiduría y rogando porque siempre impere en mi corazón la voluntad.
- A MIS PADRES:** Como recompensa a su apoyo en los momentos difíciles de mi carrera.
- A MIS HERMANOS:** Licenciado César Augusto Soc Soc, Licenciada Sonia Magdaly Soc Soc, por su apoyo en todos los aspectos de estudio, y con cariño a Evelyn, Dulce y Andrés, porque en ellos impere el deseo de superación.
- A MIS CATEDRÁTICOS:** Gratitud eterna por sus enseñanzas.
- A MIS AMIGOS:** Con especial cariño.
- A:** La Tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala, fuente de mi sabiduría y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	1
1.3. Diversos caracteres.....	2
1.4. Autonomía.....	4
1.5. Relación con otras ramas jurídicas.....	5
1.6. Importancia económica y social.....	11
1.7. Codificación del derecho del trabajo.....	12

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho del trabajo.....	15
2.1. Principio protector.....	17
2.2. Principio de la irrenunciabilidad de derechos.....	22
2.3. Principio de continuidad.....	24
2.4. Principio de primacía de la realidad.....	25
2.5. Principio de razonabilidad.....	26
2.6. Principio de buena fe.....	28



CAPÍTULO III

Pág.

3. El salario.....	31
3.1. Importancia.....	31
3.2. Etimología.....	32
3.3. Características.....	33
3.4. Nómina.....	34
3.5. Comisión Nacional del Salario.....	35

CAPÍTULO IV

4. Seguridad social.....	49
4.1. Reseña histórica de la seguridad social.....	50
4.2. Definición.....	50
4.3. Objetivos de la seguridad social.....	51
4.4. Ámbito de aplicación.....	52
4.5. Organización, estructura y funciones del sistema de seguridad social.....	53
4.6. Principios de la seguridad social.....	53
4.6. El seguro social.....	55
4.7. Políticas estatales de seguridad social.....	55

CAPÍTULO V

5. Estudio de los beneficios complementarias al salario para garantizar el cumplimiento de la seguridad social.....	59
---	----



Pág.

5.1. Prestaciones laborales.....	59
5.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	66
5.3. Días feriados.....	67
5.4. Liquidación del salario.....	72
5.5. Análisis legal de los beneficios complementarios al salario que las dependencias sectoriales otorgan al trabajador para garantizar el cumplimiento de la seguridad social.....	74
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis es de importancia, debido a que analiza los beneficios complementarios al salario, que las dependencias sectoriales prestan al trabajador en la sociedad guatemalteca, para de esa forma asegurar el cumplimiento de la seguridad social.

El Estado guatemalteco, debe ejecutar determinadas políticas sociales, que garanticen y aseguren el bienestar de los ciudadanos en determinados marcos como el de la sanidad, la educación y en general todo el espectro posible de seguridad social.

Estos programas gubernamentales, financiados con los presupuestos estatales, deben tener carácter gratuito, en tanto son posibles gracias a fondos procedentes del erario público, sufragado a partir de las imposiciones fiscales con que el Estado grava a los propios ciudadanos.

La hipótesis formulada, comprobó que en Guatemala, la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

En este sentido, los objetivos de la tesis, determinaron que el Estado de bienestar no hace sino generar un proceso de redistribución de la riqueza, pues en principio, las clases inferiores de una sociedad son las más beneficiadas por una cobertura social que no podrían alcanzar con sus propios ingresos.

En este sistema, se engloban temas como la salud pública, el subsidio al desempleo, o los planes de pensiones y jubilaciones y otras medidas que han ido surgiendo en muchos países.



Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador se encuentra bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Las técnicas empleadas fueron la técnica de fichas bibliográficas, entrevista y documental. También, los métodos utilizados son los siguientes: analítico, con el que se señaló la importancia de la seguridad social; el sintético, dio a conocer los beneficios complementarios en el país; el deductivo, estableció sus características; y el inductivo, indicó su importancia.

La presente investigación se desarrolló en cinco capítulos: el primer capítulo, señala el derecho laboral, definición, naturaleza jurídica, diversos caracteres, autonomía, relación con otras disciplinas jurídicas, importancia económica y social, y codificación del derecho del trabajo; el segundo capítulo, determina los principios del derecho del trabajo: principio protector, principio de la irrenunciabilidad de derechos, principio de continuidad, principio de la primacía de la realidad, principio de razonabilidad y principio de buena fe; el tercer capítulo, señala el salario, importancia, etimología, características, nómina y la Comisión Nacional del Salario; el cuarto capítulo, analiza la seguridad social, reseña histórica de la seguridad social, definición, objetivos de la seguridad social, ámbito de aplicación, organización y funciones del sistema de seguridad social, principios de la misma y el seguro social; y el quinto capítulo, estudia jurídicamente los beneficios complementarios al salario que las dependencias sectoriales otorgan al trabajador guatemalteco.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir se encuentran: el salario ordinario y bonificaciones, aguinaldo, jornadas de trabajo, vacaciones, despido e indemnización, contrato individual de trabajo y derechos de la mujer embarazada.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

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

1.1. Definición

El derecho del trabajo es: “El conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, y subordinada de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios”.¹

1.2. Naturaleza jurídica

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

¹ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág 67

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas de la siguiente forma:

- a) **Publicista:** consiste en la tendencia, según la cual el derecho del trabajo es derecho público
- b) **Privatista:** sostiene que pertenece al campo del derecho privado.
- c) **Dualista:** esta posición afirma que es un derecho mixto, por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

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

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica, es la relativa a que se tiene que mantener la sustantividad del derecho laboral, y se le tiene que atribuir una naturaleza dualista o mixta, debido a que lo integrado se relaciona con instituciones del derecho público y del derecho privado.

1.3. Diversos caracteres

Durante la época contemporánea, el derecho laboral sólidamente se estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, y presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica.

Constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo, siendo su estructuración como cuerpo de doctrinas, y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social.

Además, se propone primordialmente primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

“Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas que se denominan trabajadores, que ponen su actividad física o intelectual en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran que se denominan empleadores, y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social”.²

Es una rama jurídica autónoma, porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del derecho común. Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales, que lo consideraban una simple mercancía.

Está destinado a superar la lucha de clases, y en la actualidad el derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes.

² De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág 34.

Tiende a la unificación internacional y a la codificación, y lo mismo se debe a razones predominantemente económicas relativas a la estructuración de un derecho universal del trabajo.

Las leyes del trabajo son de orden público, y para precisar dicha característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el derecho público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, el cual es un ente soberano, y su finalidad es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

1.4. Autonomía

Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la ciencia jurídica, el derecho laboral adquirió sustantividad propia.

Esta disciplina jurídica, se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del derecho positivo, y cuenta hoy con una triple autonomía: científica, jurídica y didáctica.

Todas se prestan mutuo auxilio, dadas las zonas comunes que presenta, y ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás.

La autonomía científica, se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del derecho laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

También, el derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene: principios doctrinales propios distintos de los del derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.

Las relaciones individuales o colectivas de trabajo, quedan reguladas y protegidas en relación a los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.

Las normas jurídico-laborales sustantivas, que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empedor, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía. La extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del derecho laboral.

1.5. Relación con otras disciplinas jurídicas

El derecho del trabajo, no puede sobrevivir solo, debido a que necesita de otras ciencias auxiliares, y de allí surgen sus relaciones con las ramas del derecho público y privado.

“El derecho laboral, tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus

instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen sólo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad de que forma parte”.³

- a) Derecho constitucional: el derecho laboral estudia la Constitución Política, ello es, la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que una Constitución sea el mismo derecho constitucional, reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.

Por tanto, las normas jurídico-laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamados en la Constitución Política de cada país.

”Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros”.⁴

- b) Derecho político: el derecho político, estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto, estudiar la teoría general del Estado, que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas gobierno.

Este derecho se halla constituido por dos elementos: jurídico y político. En consecuencia, guarda vinculación con la Política de la República o ciencia práctica del Estado.

³ **Ibid.** Pág 45.

⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Pág 23.

En efecto, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la nación, consiste en la posición sustentada por el individualismo político y el liberalismo económico, sumieron en la época señalada a las masas proletarias de las fábricas y talleres.

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

- c) Derecho administrativo: la rama del derecho público interno señalada, regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos, y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos.

El derecho administrativo, es la dinámica del derecho constitucional pues, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines.

En todos los países, existe una organización administrativa del trabajo, esto es, nuevos órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerio, Departamento o Dirección del Trabajo, Institutos de Seguridad o de Previsión Social, y se les atribuye como funciones el régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y de los reglamentos laborales.

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

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

- e) Derecho procesal: como rama del derecho positivo, el derecho procesal comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado, para la aplicación de las leyes de fondo.

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

Las normas laborales, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento. En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

”La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica denominada derecho procesal del trabajo. Su contenido, se halla integrado por las nociones fundamentales de todo derecho procesal, que se encuentra integrado por: la jurisdicción, la acción y el proceso”.⁵

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

f) Derecho civil: el derecho civil o derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de las personas, respecto a la familia y la propiedad.

Su contenido se halla integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones.

Por su amplio significado normativo, el derecho civil es supletorio del derecho laboral, y se le aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

g) Derecho mercantil: el derecho comercial o mercantil, como rama del derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales

⁵ **Ibid.** Pág 12.

para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen, a quienes las consumen.

“Dicha rama del derecho privado, tiene vinculaciones con el derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y el empresario comercial debe cubrirlas para la contratación de los servicios de sus auxiliares”.⁶

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

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

i) Derecho internacional privado: el estudio del mismo permite proporcionar la protección del trabajo de los nacionales en el extranjero, y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la ciencia jurídica, que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías. Su objeto, es el estudio de aquellas

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág 98.

relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

1.6. Importancia económica y social

Los fines económicos del derecho del trabajo, se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino ante bien estimularla. El derecho laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo, y amplio sentido proteccionista de la población que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidad, para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas.

“El derecho laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora, mediante la promoción de una política aceptada que determine la posición de Estado, frente a los problemas sociales”.⁷

Todas las constituciones modernas de contenido social liberal consagran principios sociales relativos al trabajo, como complemento de los principios políticos, económicos, y financieros.

⁷ **Ibid.** Pág 101

1.7. Codificación del derecho del trabajo

En diversos sectores de la vida nacional reinaba el anhelo de ampliar, renovar o innovar la legislación que regía las relaciones de trabajo, mediante la estructuración de los códigos de fondo y de forma sobre la materia.

Ante el requerimiento perentorio de dotar a la República del sistema jurídico adecuado, para disciplinar las relaciones de trabajo en su integridad, mediante la refundición e incorporación de los principios y normas reguladores, en consonancia con la realidad económica y social del país, el poder ejecutivo, a inicitr trascendente del entonces Ministro-Secretario.

Como toda codificación implica, no sólo a la ciencia sino también técnica jurídica, la Comisión especial juzgó de inexcusable, la prioridad de establecer el plan metódico para el logro de un buen código, cuyo contenido es relativo a la unidad inescindible de la norma legal, con la doctrina científica.

Las bases predichas fueron especificadas en el orden siguiente: separar la concepción de fondo de la de forma, para distinguir las leyes substantivas del trabajo código labor. Estructurar el anteproyecto de Guatemala, sobre la base de las disposiciones legales vigentes, armonizándolas con el agregado de nuevos preceptos sobre materias no legisladas, que se adecuarán a las necesidades reales del país, en el estado presente de su evolución económica, primordialmente agropecuaria, siendo de importancia también ponderable, la industria transformadora o fabril, cuya vigorización requiere técnicas modernas, inversión de capitales y mayores rendimientos del trabajo;

Aprovechar la redacción del Código para completar, ampliar, innovar y sistematizar las normas vigentes sobre trabajo que pasarían a integrar el contenido de aquél, en su ámbito de validez.

Estructurar sucesivamente el Código procesal guatemalteco, que legislará acerca de la organización, competencia y procedimiento de los juzgados y tribunales del trabajo, integrantes del poder judicial y de la junta permanente de conciliación y arbitraje tiene que formar parte de la autoridad administrativa del trabajo.

Los juzgados y tribunales del derecho, administrarán justicia en los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, mediante un procedimiento judicial de doble instancia. La junta permanente, integrada de acuerdo con el principio de la representación paritaria y que se denominan: trabajadores, empleadores y el Estado, y tiene que conocer de los conflictos colectivos económicos, por razón del procedimiento de conciliación y arbitraje.



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho del trabajo

La importancia de estudiar los principios en los que se funda el derecho del trabajo, estriba en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del derecho, pero que por tratarse de una rama de relativo recién nacimiento, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.

“Los principios del derecho del trabajo, pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad”.⁸

Todos ellos, obedecen a la inspiración de la justicia social de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos, es en favor del trabajador. Estos principios son de orden público e irrenunciables para el trabajador, y se otorgan como mínimos de garantías.

Se definen de la siguiente manera: “Son aquellas líneas directrices o postulados, que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de

⁸ Grisola, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Pág 12.

trabajo, con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho".⁹

"Los principios del derecho del trabajo son líneas directrices que informan algunas normas, e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos." ¹⁰

De tales definiciones pueden extraerse las características que tienen dichos principios y se podría resaltar que son:

- a) Enunciados básicos: es decir, pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una particular, de forma que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares y tiempo.
- b) Son propias del derecho del trabajo: por lo tanto, son diversos de los que existen en otras ramas del derecho, ya que sirven para justificar la autonomía del derecho del trabajo y su peculiaridad, es que son especiales. Aunque pudiera suceder, que algunos de ellos existan en forma similar o ligeramente variables en más de una rama del derecho.
- c) Los principios tienen un sentido lógico: que es conexo.

⁹ **Ibid.** Pág 13.

¹⁰ Hernainz Márquez, Miguel. **Tratado elemental de derecho del trabajo.** Pág 89.

Entre las funciones de esos principios, se puede señalar que cumplen con las siguientes tareas:

- a) Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: actúan como fuentes supletorias en caso de ausencia de ley e integran el derecho.
- c) Interpretadora: operan como criterios orientadores del juez.

2.1. Principio protector

Es el principio que traduce la inspiración primordial del derecho del trabajo, que consiste en la protección al trabajador. Mientras, otras ramas del derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral, que es el trabajador. Así nació precisamente el derecho del trabajo, y de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador, hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello, el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual, creó principios que la compensaran. La necesidad

de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el derecho del trabajo, se origina por una especial necesidad de protección.

El procedimiento lógico, de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador, le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica.

La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

- a. El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador, en virtud del principio de subordinación jurídica que se denomina poder disciplinario.
- b. El trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica, al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

“La justificación de este principio, se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compensen su situación”.¹¹

¹¹ **ibid.** Pág 123.

Cuenta además, con las reglas siguientes:

- a) Regla in dubio pro operario: es el criterio que debe utilizar el juez, o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación, engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir, ni para integrar una norma.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse al significado claro de la norma.

La regla debe ser aplicada, en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador.

No significa ello, que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla, para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil, y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

De aquí deriva el problema del onus probando, para la determinación de que a quién corresponde la carga de la prueba.

La posición tradicional, sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello, si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

- b) Regla de la norma más favorable: determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Esta regla, le otorga un especial matiz al derecho del trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador, es más beneficioso que cualquier norma de rango superior, se aplicará la primera.

Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe, cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

- c) Regla de la condición más beneficiosa: constituye el criterio, por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla, supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.

Se tienen que diferenciar dos situaciones:

- a) Aquellas que surten efectos legales, y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.
- b) Las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono: sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento de las ganancias de la empresa.

Esto está íntimamente ligado con lo que se denominan derechos adquiridos de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable, y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de

trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna, aunque la misma sea de superior rango.

2.2. Principio de la irrenunciabilidad de derechos

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

El mismo, constituye otro elemento que diferencia al derecho de otras disciplinas jurídicas, ya que en éstas la renunciabilidad de derechos, es más bien un principio en donde las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; y en el derecho laboral es todo lo contrario, pues aún la voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula absolutamente y no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral.

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del derecho del trabajo.

En general, se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:

- a) Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga: esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen, no sólo para el trabajador sino para su familia, sino también para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una intransigibilidad de derechos mínimos y ciertos.
- b) También se vincula este principio con la imperatividad de las normas, en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo.

“Las leyes laborales son imperativas, en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes que son los trabajadores y patronos. Esto quiere decir, que pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes”.¹²

- c) Carácter de orden público: de ninguna forma, debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos, significa que el derecho del trabajo es una rama del derecho público.

El derecho del trabajo es una rama del derecho privado. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, es que el Estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares, la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador.

¹² Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo y crisis económica**. Pág 56.

Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial, para la supervivencia de la propia sociedad, o sea el bien común, de utilidad general.

Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del derecho laboral.

2.3. Principio de continuidad

Para entender este principio, se tiene que señalar que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo.

Toda relación de trabajo, es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen, precisamente porque se habla de un contrato que involucra el quehacer humano. Esto, tiene íntima conexión con otro importante principio como lo es el de primacía de la realidad.

Por lo tanto, se parte también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

Esto se entiende, porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la empresa, de ahí que también redunde en interés del

empresario, que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización, y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo.

La antigüedad tiene especial connotación, especialmente si se estudia desde el punto de vista económico, es decir, si se observa que de ella se hacen depender las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, y se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo.

2.4. Principio de la primacía de la realidad

Este principio, significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos, y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último.

Siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

“También, se tiene que aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas, y no se puede por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas, como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, y el desarrollo tecnológico”.¹³

¹³ **ibid.** Pág 78.

De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un contrato fundamentado en la realidad. El contrato laboral, depende más de una situación objetiva, o sea del cumplimiento de la prestación de servicios, que de una situación subjetiva.

El contrato existe, no por el mero acuerdo de voluntades, sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

2.5. Principio de la razonabilidad

Por este principio, se entiende la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del derecho laboral, la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

- a) Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución: en la inmensidad de situaciones, en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, y confusas, y son las famosas zonas grises del derecho laboral, y se refieren a aquellas en las que se requieren un estudio para poder determinar si se trata o no, de una relación de trabajo.

“No en pocas ocasiones, se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales, en donde el criterio de racionalidad puede servir como criterio

distintivo en situaciones límites o confusas, en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación”.¹⁴

Este principio, parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones, deben justificarse y probarse especialmente, y para descubrir la realidad de las cosas y para ello se utilizan los principios enunciados.

b) También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

La esencia misma de la relación de trabajo, mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo, para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados.

Este poder de dirección de la empresa, que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una discrecionalidad en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.

El principio de racionalidad, tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

¹⁴ Walker Linares, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Pág 89.

Es principio tiene gran aplicación en casos de:

- a) Jus variando: que es la posibilidad que tiene el empleador, de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad, debe justificar razonablemente ese cambio.

- b) Poder disciplinario: nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.

2.6. Principio de buena fe

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador.

La buena fe, por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que se tiene que admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico, que fluye de múltiples normas aunque no se le mencione expresamente.

La relación de trabajo, no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Se necesita la confianza recíproca, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe.



Se refiere a la conducta, que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, y se supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada.

No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, se estaría dejando al arbitrio de la mera subjetividad, la determinación de la buena fe, sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho, y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad.

El principio de buena fe, es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.



CAPÍTULO III

3. El salario

“El salario también llamado sueldo, o estipendio, es la suma de bienes o dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador, por un cierto periodo de trabajo o un producto determinado de su trabajo”.¹⁵

Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional.

3.1. Importancia

El salario es el elemento monetario principal, pero casi siempre no es así en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones y jornada de trabajo.

La remuneración salarial, es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores.

¹⁵ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág 19.

Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha girado en torno al nivel de los salarios, y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. La garantía de un salario vital adecuado, es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores, debido a que para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores.

En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado.

La negociación colectiva en la empresa, o en el sector, y un diálogo social tripartito en el plano nacional, son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

3.2. Etimología

Salario deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. Esto viene del antiguo imperio egipcio, donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro, dado que la sal en la antigüedad, era una de las pocas maneras que se tenía de conservar la carne, es decir, poniéndola en salazón.

3.3. Características

En la economía de la empresa, se considera al salario como precio pagado por el trabajo. Los salarios, son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos, incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

“A los ingresos regulares, pactados en los convenios colectivos hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales, y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio”.¹⁶

Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos, obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado, no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción, por ejemplo, suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector.

¹⁶ **ibid.** Pág 55.

3.4. Nómina

Es el documento que se utiliza, para contabilizar el valor bruto y neto devengado por cada empleado, donde se reflejan los diferentes apartados que constituyen el salario de cada trabajador. Constituye un documento oficial, y en el impreso de nómina deben figurar todos los datos fiscales de la empresa y del trabajador. Cada empleado, debe recibir no solamente su cheque de pago, su ingreso bancario o en dinero en efectivo, sino también el documento de nómina que muestre el valor bruto devengado, las deducciones y el pago neto.

Existen pasos fundamentales que son comunes en la mayoría de las organizaciones. Uno de esos pasos, que se ejecuta al final de cada período de pago, consiste en la preparación de la nómina, en donde debe mostrar los nombres y remuneraciones de todos los trabajadores.

“La información que se incluye en ese registro de nómina, consiste en el salario autorizado para cada trabajador y el número de horas trabajadas, tomadas de las tarjetas de tiempo o de documentos similares”.¹⁷

Después de separar las horas ordinarias de las extraordinarias, y de aplicar las tarifas apropiadas para cada categoría, se tiene el total del salario devengado. La retención en la fuente, el aporte al seguro social y cualquier otra deducción autorizada por el trabajador se registran luego del valor devengado para obtener el valor neto a pagar.

¹⁷ **ibid.** Pág 90.

3.5. Comisión Nacional del Salario

Es necesario armonizar las normas que rigen el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, con la política que en materia de salarios ha adoptado el Gobierno de la República.

- a) Objeto: el Artículo 1 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Objeto. El presente reglamento regula la organización y funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, así como el procedimiento para la fijación y revisión periódica de los salarios mínimos y las bases fundamentales sobre las cuales deben elaborar sus recomendaciones las Comisiones Paritarias”.

El Artículo 2 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Los miembros de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, serán nombrados por Acuerdo Gubernativo, siempre que reúnan las cualidades requeridas por la ley”.

El Artículo 3 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “La sede de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos será la ciudad de Guatemala. Sin embargo, cuando necesidades así lo justifiquen, podrá cambiarse la sede de las Comisiones Paritarias, lo cual se hará por Acuerdo Ministerial”.

- b) Organización: el Artículo 4 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “La Comisión Nacional del salario, es un organismo Técnico y Consultivo de las Comisiones Paritarias, que funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quién asesora en la política general del salario”.
- c) Requisitos para los miembros: el Artículo 6 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Son requisitos indispensables para ser miembros de la Comisión Nacional del Salario los siguientes:
- Ser guatemalteco natural mayor de veinticinco años del estado seglar ciudadano en ejercicio.
 - Poseer honorabilidad e independencia de criterio.

Los representantes de los sindicatos de trabajadores y de las asociaciones y sindicatos patronales, deben pertenecer legalmente a estas entidades.

El Artículo 7 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Para el nombramiento de los miembros de la Comisión Nacional del Salario, se observarán las siguientes disposiciones: el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con ocho días de anticipación a los respectivos nombramientos publicará en el Diario oficial y otro de mayor circulación en la República la convocatoria instando a las asociaciones patronales y sindicatos de trabajadores legalmente constituidos para que dentro del término aludido presenten una nómina de candidatos compuesta por más de cuatro personas (con indicación de las cualidades y experiencia de los propuestos); una vez recibidas las nóminas correspondientes, el



organismo Ejecutivo por medio de acuerdo dictado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hará los respectivos nombramientos, pudiendo elegir libremente a cualquiera de los candidatos propuestos; si no se presentaren nóminas dentro del término a que alude el inciso a) de este artículo, o si ninguno de los propuestos llenan los requisitos que la ley determina el Ministerio de Trabajo y Previsión Social hará el nombramiento libremente, tomando en cuenta la aptitud de cada uno; y simultáneamente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía, y las instituciones y Dependencias que estén representadas en la Comisión Nacional del Salario, designarán a sus representantes”.

El Artículo 8 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “La Comisión Nacional del Salario está formada por un Presidente, cinco vocales y cinco asesores. El Secretario de la Oficina Administrativa del Salario fungirá con el mismo cargo en la Comisión Nacional del Salario. En caso de ausencia del Presidente de la Comisión del Salario, será substituido por el otro delegado gubernamental”.

El Artículo 9 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “El presidente de la Comisión Nacional del Salario designará a uno de los asesores o a un miembro del personal de la Oficina Administrativa del Salario para sustituir al secretario en casos de ausencia temporal”.

El Artículo 10 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Los miembros de la Comisión Nacional del Salario, a excepción del Presidente, que es además Jefe de la oficina Administrativa del Salario,

durarán en el ejercicio de sus cargos dos años, pudiendo ser reelectos. Sin embargo, podrán ser removidos de sus cargos en cualquier tiempo, si la asociación, sindicato, institución o dependencia que representan así lo decidiera. De igual facultad gozará el Estado para los representantes de Ministerio de Trabajo y Previsión social y Economía”.

- d) Atribuciones: el Artículo 12 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Las principales atribuciones de la Comisión Nacional del Salario son:
- Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la Política General del Salario;
 - Actuar como Organismo Técnico y Consultivo de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo;
 - Proponer al Ministerio del Ramo el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos;
 - 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;
 - 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;
 - Organizar comisiones de estudio de los diversos aspectos económicos y laborales relacionados con el salario, dando participación a los sectores interesados;

- 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;
 - 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;
 - 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,
 - Evacuar las consultas que sean de su competencia”.
- e) Procedimiento: el Artículo 16 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “La Comisión Nacional del Salario y las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, se reunirán ordinariamente hasta dos veces por semana y extraordinariamente cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo juzgue conveniente”.

El Artículo 17 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Las convocatorias ordinarias deberán hacerse por escrito con tres días de anticipación por lo menos, por el Presidente de la Comisión Nacional del Salario o los Presidentes de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. No obstante, para períodos regulares de trabajo bastará la anuencia, que deberá constar en acta, de los miembros a reunirse en determinado día, hora y en el lugar que ocupa su

sede. Las sesiones extraordinarias serán convocadas por lo menos con veinticuatro horas de anticipación”.

El Artículo 18 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Las actas de las sesiones se levantarán a máquina, salvo imposibilidad material para hacerlo en cuyo caso se hará manuscrito, debiendo llevar siempre numeración ordinal y firmarse por todos los asistentes. Los Presidentes de las Comisiones Paritarias de salarios Mínimos y el Secretario de la Comisión Nacional del Salario, guardarán bajo su más estricta responsabilidad las actas, para que al término de sus labores entreguen el legajo correspondiente a la Oficina Administrativa del Salario, para los efectos legales consiguientes. Si los delegados patronales y los trabajadores solicitaren copias, deberá la presidencia de la Comisión entregársela, cuando estuvieren aprobadas”.

El Artículo 19 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “La mitad más uno de los miembros vocales de la Comisión Nacional y de las Comisiones Paritarias forman quórum legal para su funcionamiento”.

El Artículo 20 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Los dictámenes razonables de la Comisión Nacional del salario referentes a la fijación y modificación de salarios mínimos, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta, debiendo el Presidente votar de último. Las demás decisiones se tomarán por simple mayoría de votos presentes”.

El Artículo 21 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Cada miembro con categoría de vocal propietario de las Comisiones tendrá derecho a un voto. Únicamente el presidente de la Comisión Nacional del Salario, tendrá doble voto en caso de empate”.

El Artículo 22 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Las discusiones se concretarán a los asuntos de competencia de la Comisión Nacional del salario y de las Comisiones Paritarias, siendo los presidentes de las mismas los directores natos de sus debates”.

El Artículo 23 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “La Comisión Nacional del Salario y la Oficina Administrativa en cumplimiento de su función técnica y asesora de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, podrán hacerse representar en las sesiones de éstas, por uno o varios de sus miembros, con voz pero sin voto”.

f) Prioridades: el Artículo 24 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “La Comisión Nacional del Salario recomendará razonadamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las actividades, empresas, regiones u ocupaciones a las que debe darse prioridad en la fijación y revisión de los salarios mínimos. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social aprobará la recomendación o hará las enmiendas que juzgue pertinentes”.

- g) Obligaciones: el Artículo 40 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Además de las contenidas en otras disposiciones legales son obligaciones de los miembros de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias, las siguientes:
- Votar los asuntos sometidos a su consideración, cuando les corresponda;
 - Asistir con puntualidad a las sesiones;
 - Asesoran a la Oficina Administrativa, en la preparación de los estudios e informes económicos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y
 - Realizar las comisiones y estudios que la Comisión les encomiende y rendir los informes respectivos”.

El Artículo 41 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Son obligaciones del Presidente de la Comisión Nacional del Salario:

- Presidir las sesiones;
- Ser el órgano de comunicación de la Comisión con el Ministerio, entidades públicas o privadas;
- Cumplir y velar porque la Comisión y sus miembros, cumplan las obligaciones que la ley y el presente Reglamento les señalan;
- Procurar la coordinación adecuada de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos;
- Cualquier otra actividad que la ley determine o que la Comisión acuerde encomendarle dentro de sus actividades; y

- Someter a consideración dentro de 30 días de la vigencia de este Acuerdo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, el Reglamento interno de Trabajo de la Oficina Administrativa”.

El Artículo 42 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Son obligaciones de los Presidentes de las Comisiones Paritarias las siguientes:

- Presidir las sesiones;
- Cumplir y velar porque los miembros de la Comisión que presiden cumplan las obligaciones que la ley y el presente Reglamento les señalan;
- Su órgano de la comisión con entidades públicas o privadas;
- Levantar y autorizar las actas de las sesiones;
- Certificar la asistencia a las sesiones por parte de los miembros de la Comisión Paritaria, para los efectos de las dietas respectivas; y
- Cualquier otra actividad que la ley determine o que la Comisión acuerde encargarle dentro de sus actividades”.

El Artículo 43 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Son obligaciones del Secretario de la Comisión Nacional:

- Levantar y autorizar las actas de las sesiones, las cuales debe mantener al día;
- Rendir los informes que le sean solicitados por la Comisión Nacional del Salario y realizar las demás actividades que se le encomienden, en relación con las funciones de la Comisión Nacional del Salario;

- Certificar la asistencia por parte de los miembros de la Comisión para los efectos de las dietas respectivas;
- Certificar actas y acuerdos; y
- Organizar y manejar bajo su responsabilidad los archivos de la Comisión”.

El Artículo 44 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Son obligaciones de los asesores que integran la Comisión Nacional, las siguientes:

- Prestar su asesoría en las materias que se discutan en la Comisión Nacional;
- Asesorar a la Oficina Administrativa del Salario en materia de su competencia;
- Conocer con anterioridad a su presentación a la Comisión Nacional del Salario y a solicitud del Presidente de la Comisión, las distintas partes de los estudios económicos y demás trabajos que sean de su competencia”.

El Artículo 45 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Todo ciudadano que no tenga impedimento legal y reúna las cualidades necesarias, requeridas por el presente Reglamento, está obligado a desempeñar los cargos de la comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de salarios Mínimos”.

El Artículo 46 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Los cargos de los miembros de la Comisión Nacional del Salario, son compatibles con el desempeño de sus puestos públicos y en directivas de las instituciones autónomas y organismos similares”.



El Artículo 47 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “No pueden ser miembros de las comisiones Paritarias de salarios Mínimos, los empleados públicos a excepción de los inspectores de trabajo que las presiden. Tampoco pueden integrar las comisiones Paritarias los miembros propietarios y suplentes de la Comisión Nacional del salario”.

El Artículo 48 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “En el caso de que algún miembro de la Comisión Nacional del Salario o de las Comisiones Paritarias se ausente de la respectiva sede por un término de tres meses consecutivos por cualquier motivo, deberá hacerlo saber al jefe de la Oficina Administrativa del Salario, por si se considera necesario designar un sustituto temporal o definitivo”.

El Artículo 49 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “El Presidente de la Comisión Nacional del salario, comunicará de oficio al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a las dependencias, instituciones o asociaciones, las ausencias de los miembros que los representan a las sesiones ordinarias y extraordinarias, cuando sus faltas de asistencia lleguen a tres consecutivas, o a cinco durante más de un mes, si no se ha dado aviso a la Secretaría de la Comisión, sobre la imposibilidad de asistir a las sesiones”.

El Artículo 50 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Los miembros de la Comisión Nacional y de las Comisiones Paritarias, guardarán absoluta reserva sobre los datos individuales obtenidos en el desempeño de sus funciones, y sobre los asuntos sometidos a discusión”.

El Artículo 51 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Los miembros suplentes pueden asistir a las sesiones de la Comisión Nacional y de las Comisiones Paritarias respectivas con voz pero sin voto, cuando los miembros propietarios estén presentes. Si concurren por ausencia del titular tendrán los mismos derechos que éstos”.

h) Oficina administrativa: el Artículo 52 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “El jefe de la Oficina Administrativa del Salario actúa como Presidente de la Comisión Nacional del Salario.

La Oficina Administrativa estará integrada además por un Secretario, los economistas, encuestadores, oficiales, y demás personal que sea necesario que será designado por el organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, remunerado conforme al presupuesto general de gastos de ingresos de la nación”.

El Artículo 53 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Son atribuciones de la Oficina Administrativa del salario:

- Preparar los estudios económicos y jurídicos para uso de las Comisiones Paritarias y Comisión Nacional del salario;
- Realizar los estudios económicos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y
- Evacuar las consultas que se le presenten”.

El Artículo 54 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “Los miembros de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias serán remuneradas por el sistema de dietas, y percibirán además viáticos cuando tengan necesidad de visitar centros de trabajo situados fuera de su domicilio. La cuantía de ambas será fijada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social”.

El Artículo 55 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “El presidente de la Comisión Nacional del salario y el Secretario de la misma, devengarán en concepto de dieta por sesión celebrada, la suma que en el Acuerdo Ministerial correspondiente, fije el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero en ningún caso la suma percibida tanto por los citados funcionarios como por los demás miembros de la Comisión Nacional del Salario, será superior a ciento sesenta quetzales al mes”.

El Artículo 56 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula: “El Ministerio de Trabajo y previsión Social está facultado para modificar la cuantía de las dietas, así como número de sesiones remuneradas que puedan tener la Comisión Nacional y las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos”.



CAPITULO IV

4. Seguridad social

La seguridad social, es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad.

Es así, como la concepción universal respecto del tema ha llevado a cada nación a organizarse, con el objeto de configurar variados modelos al servicio de este objetivo.

En este contexto, siempre se concibió al Estado como el principal, y el único promotor de esta rama de la política socioeconómica, puesto que los programas de seguridad social están incorporados en la planificación general de este.

Sin embargo, no siempre se logró a través de tales políticas desarrollar e implementar un sistema de seguridad social justo y equitativo, en el cual la persona tuviera la gravitación que amerita.

Se suma a ello, el vertiginoso avance de la economía mundial. En otras palabras, no hubo un desarrollo paralelo de ambas áreas, condición vital para lograr un crecimiento equilibrado.

4.1. Reseña histórica de la seguridad social

El sistema de gobierno más perfecto, es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política.

La seguridad social nace como producto del proceso de industrialización, de las fuertes luchas de los trabajadores, de la presión de las iglesias, de algunos grupos políticos y sectores académicos de la época.

Primeramente, los trabajadores se organizaron en asociaciones de auto-ayuda solidaria, destacando para el efecto las mutuales de socorro mutuo, las cooperativas de consumo y los sindicatos.

4.2. Definición

Es un sistema de seguros perteneciente al Estado, que proporciona recursos financieros y servicios médicos a las personas impedidas por enfermedad o por accidente.

“Los sistemas sanitarios se coordinan a menudo con otros mecanismos de seguridad social, como programas de pensiones de subsidio al desempleo y de compensaciones laborales”.¹⁸

¹⁸ Caubet, Amanda. **Trabajo y seguridad social**. Pág 145.

El Departamento de Seguridad Social de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), en conjunto con el Centro Internacional de Formación de la OIT, con sede en Turín y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), en Ginebra publicaron la administración de la seguridad social.

Seguridad social: "Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos".¹⁹

4.3. Objetivos de la seguridad social

La seguridad social integral, tiene como fin proteger a los habitantes de la República, de las contingencias de enfermedades y accidentes, sean o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social.

Ello, también en relación a las cargas derivadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda, recreación que tiene todo ser humano.

¹⁹ **ibid.** Pág 156.

La seguridad social, debe velar porque las personas que están en la imposibilidad sea temporal o permanente de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles a tal efecto, recursos financieros o determinados o servicios.

Toda persona tiene derecho a la seguridad social, como servicio público de carácter no lucrativo que garantice la salud y la protección ante las contingencias.

Es fundamental el derecho a la salud, y la creación de un sistema público nacional de salud integrado al sistema de seguridad social, en base a ello es que se encaminan los objetivos del sistema de seguridad social.

4.4. Ámbito de aplicación

Estarán protegidos por el sistema, los habitantes de la República de Guatemala que cumplan con el requisito de afiliación.

La protección social que garantiza el sistema, requiere de la afiliación del interesado y el registro de sus beneficiarios calificados.

Corresponde al empleador, la afiliación de sus trabajadores, y quienes no tengan relación de dependencia lo harán directamente.

4.5. Organización, estructura y funciones del sistema de seguridad social

El sistema de seguridad social integral, como conjunto orgánico, interrelacionado e interdependiente de regímenes de protección social, está organizado en subsistemas y es un servicio público de afiliación obligatoria para cada trabajador y de carácter contributivo.

El órgano de dirección del sistema de seguridad social integral es el Ministerio de Trabajo, teniendo como marco legal, las leyes especiales que rigen los diferentes subsistemas, sin menoscabo de las competencias concurrentes de los Ministerios u otros entes de supervisión y control.

Es fundamental la creación y proposición de los lineamientos estratégicos de la política de seguridad social integral; asesorar al Ejecutivo y evacuar sus consultas en materia de seguridad social; velar por el cumplimiento estricto de lo dispuesto en las leyes; colaborar en las definiciones de las formas de interacción y coordinación con los organismos públicos y privados vinculados, directa o indirectamente, con la seguridad social; presentar los planes de seguimiento de la ejecución de los programas de seguridad social integral, para evaluar sus resultados y elaborar las recomendaciones que se consideren convenientes; proponer, mediante leyes especiales la creación de nuevos subsistemas.

4.6. Principios de la seguridad social

La seguridad social integral se basa en los siguientes principios:

- a) Universalidad: es la garantía de protección para todas las personas amparadas, sin ninguna discriminación y en todas las etapas de la vida.

- b) Solidaridad: es la garantía de protección a los menos favorecidos, en base a la participación de todos los contribuyentes al sistema.

- c) Integralidad: es la garantía de cobertura de todas las necesidades de previsión amparadas dentro del sistema.

- d) Unidad: es la articulación de políticas, instituciones, procedimientos y prestaciones, a fin de alcanzar su objetivo.

- e) Participación: es el fortalecimiento del rol protagónico de todos los actores sociales, públicos y privados.

- f) Autofinanciamiento: es el funcionamiento del sistema en equilibrio financiero, y actuarialmente sostenible.

- g) Eficiencia: es la mejor utilización de los recursos disponibles, para que los beneficios sean prestados en forma oportuna, adecuada y suficiente.

4.7. El seguro social

El seguro social es una institución pública, cuya razón de ser es brindar protección de la seguridad social a todos sus beneficiarios en las contingencias de maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte, retiro y cesantía o paro forzoso, de manera oportuna y con calidad de excelencia en el servicio prestado, en atención al marco legal.

Garantiza el cumplimiento de los principios y normas de la seguridad social a todos los habitantes del país, de manera oportuna y con calidad de excelencia en los servicios prestados.

4.8. Políticas estatales de seguridad social

“La política social estatal no solo experimenta una revalorización, sino también una reorientación. La población guatemalteca vive en condiciones de pobreza, muchos de ellos en pobreza extrema”.²⁰

La política ortodoxa de estabilización, con sus limitaciones estrictas del gasto público, tiene efectos contraproducentes en los servicios sociales y en el sistema estatal de seguridad social.

²⁰ Fernández Pastorino, Ángel. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. Pág 88.

Por un lado, la crisis social se extiende a una gran parte de la población, por otro lado no se pueden acometer los procesos de depuración mediante una extensión equivalente del sistema público de bienestar social.

Muy por el contrario, en la mayoría de los países los gastos públicos se destinan a servicios sociales que retroceden considerablemente en valores absolutos.

Ante este panorama de crisis social, y empobrecimiento de gran parte de la población, le corresponde a la política social un papel clave para contrarrestar las consecuencias negativas de los actuales programas.

Es fundamental la existencia de un ajuste estructural humanitario que proteja a los más débiles en lugar de imponerles la carga más pesada del ajuste.

El efecto político-económico, potencialmente desestabilizador, de la marginación ha llevado a otorgar un significado de alerta a la problemática social, en el marco del ajuste estructural.

El sistema estatal de servicios sociales, se ha desarrollado en forma muy diferente en los diversos países.

Se puede encontrar una combinación de los sistemas clásicos de seguridad social de previsión de enfermedades, vejez e invalidez y sistemas de seguridad social de orientación universalista, por ejemplo el caso de los servicios gratuitos de salud pública.

En todos los países, existen sistemas privados de previsión, además de los sistemas públicos de servicios sociales.

Un enfoque de la política social más centrado en los grupos empobrecidos de la población como grupos-meta, permite al menos considerar las desigualdades sociales existentes y lograr efectos progresivos de redistribución.

Los sistemas de seguridad social se han convertido poco a poco en una preocupación mayor para los países desarrollados que destinan a este fin su producto interior bruto (PIB).



CAPÍTULO V

5. Estudio de los beneficios complementarios al salario para garantizar el cumplimiento de la seguridad social en Guatemala

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas por la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuyo artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas.

Asimismo en el Código de Trabajo, se desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales.

5.1. Prestaciones laborales

En la administración pública, son los beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales.

El término prestaciones, corresponde al plural de la palabra prestación, en tanto, por prestación se refiere a aquel servicio que una autoridad, o en su defecto un contratante, ofrecen o le exigen a otro.

Se entiende por laboral, a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo, o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social.

Lo laboral tiene hoy en día diversas acepciones. Puede referirse, a una situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos. Pero también, el término puede tener relación con el aspecto legal del trabajo, que incluye aquellas consideraciones, leyes y normativas regidas a nivel político para cualquier situación de trabajo.

El caso más frecuente, es que el individuo se comprometa a ofrecer sus servicios que serán remunerados por parte de la empresa en forma mensual. A su vez, el contrato puede detallar otras obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes. Por ejemplo, la posibilidad de que el empleado obtenga un período de receso o vacaciones anualmente.

En Guatemala, la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador esta bajo las ordenes directas del patrono o sus

representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas por la Constitución Política de la República, en cuyos artículos 101 y 102 se establecen las prestaciones laborales mínimas y el derecho al trabajo.

También, en el Código de Trabajo se desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales y en el Artículo 88 se explica que el salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo y también explica el cálculo de la remuneración para el efecto de su pago, y el pago en virtud de su cumplimiento debe de hacerse exclusivamente en moneda del curso legal.

Según el Artículo 90 del Código de Trabajo, en el cual patronos y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario, el trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permitan satisfacer sus deberes como el jefe de la familia, siendo su fundamento legal el Artículo 91, 103 y 104 del Código de Trabajo.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir están las siguientes:

- Bonificación incentivo.

- Se crea la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.
- La bonificación por productividad y eficiencia, deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo, y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan.

Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo del séptimo día, que se computará como salario ordinario.

Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, y en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas, siendo su fundamento legal los artículos 1 y 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

La bonificación incentivo a que se refiere el Decreto 78-89, no sustituye el salario mínimo o a otros incentivos que se estén beneficiando a trabajadores de una empresa, en la cual la parte patronal esta obligada a cumplir, las cuales son supervisadas por las autoridades de trabajo y de no cumplirlas se aplicarán las sanciones legales contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento.

Los incentivos que se establezcan en cada empresa o centro de trabajo, deberán aplicarse observando por analogía, para los trabajadores beneficiados, el principio de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, según el inciso c) del Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala.

El monto de la bonificación incentivo que se creó a favor de todos los trabajadores del sector privado del país fue de Q250.00, que deberán pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado, esta bonificación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, los salarios mínimos establecidos o que se establezcan en el futuro, siendo su fundamento legal los Artículos 4, 5, 6 y 7 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

El aguinaldo es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual, por un año de trabajo. Se debe pagar, en el mes de diciembre de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año, debe pagarse en forma proporcional.

Su fundamento legal es el inciso “j” del Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala, en la cual se indica que es obligación del empleador otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A

los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

El verdadero nombre del bono 14 es el de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público y se le denomina bono 14, ya que se constituye en un 14 salario, tomando en cuenta que el aguinaldo es el salario número 13, dicha bonificación fue instituida en el Gobierno de Jorge Serrano Elías el día 02 de julio del año de mil novecientos noventa y dos, en sustitución a la ley de compensación económica y su objetivo se encuentra en el Artículo 1 de la referida ley, la cual indica que es una prestación laboral obligatoria para todo patrono tanto del sector privado como público, y se constituye en otorgar un sueldo o salario ordinario a todo trabajador por el monto de un mes de salario siempre que tenga un período completo o la parte proporcional cuando es menos.

Para calcular dicha prestación, se toma como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año.

Se debe utilizar para el cálculo de la indemnización, el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios o lo proporcional si fuera menor.

Para la empresa que lo otorga, es deducible del Impuesto Sobre la Renta, para el trabajador que lo recibe es exento del impuesto sobre la renta hasta un monto del 100%,

esto quiere decir que para empleados que reciben más de un salario ordinario en concepto de bono 14 la diferencia ya queda afecta al ISR.

La fecha máxima para hacerse efectivo según la ley, es el día quince de julio de cada año y su período para calcularlo inicia el 01 de julio de un año y termina el 30 de junio del año siguiente.

Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un período de vacaciones pagado de 15 días hábiles.

El trabajador los debe tomar, y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización.

Siendo su fundamento legal el inciso i del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la cual se indica lo siguiente: “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo”.

5.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), es una institución gubernamental, autónoma, dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al instituto, llamada entonces asegurado o derecho habiente.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fue por creado por el Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala y firmado por el entonces Presidente de la República de Guatemala el Doctor Juan José Arévalo, actualmente se encuentra anexada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin embargo esto no impide su autonomía.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cuenta con un Departamento que realiza el análisis, diseño y supervisión de la infraestructura hospitalaria y administrativa, para que brinde eficientemente los servicios de atención en salud a toda la población afiliada y a sus beneficiarios.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social funciona en base a dos programas. La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social señala los riesgos de carácter social para los cuales el Régimen de Seguridad Social debe otorgar protección y beneficios, los de invalidez, vejez y sobrevivencia.

El Régimen de Seguridad Social, al mismo tiempo que promueve y vela por la salud, enfermedades, accidentes y sus consecuencias y protege la maternidad también da protección en caso de invalidez y de vejez, y ampara las necesidades creadas por la muerte, ya que uno de sus fines principales es el de compensar mediante el otorgamiento

de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad laboral.

Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con la Ley que lo rige, le corresponde administrar la concesión de prestaciones en caso de que ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus Reglamentos determinen.

5.3. Días feriados

El día festivo o día feriado, es aquel que no es día laborable en el ámbito laboral, que no es día hábil en el ámbito procesal; pudiendo ser el domingo, en la mayoría de los países del mundo, el viernes en los países influenciados por la cultura islámica, o el sábado en los países influenciados por la cultura judía, además de otros días declarados festivos.

Un día festivo es además, una fecha del calendario, que es resaltada de forma especial, y habitualmente suele ser feriado.

“Todas las culturas y naciones, celebran diferentes eventos durante el año, en fechas específicas de tipo político, cultural o religioso. Estas fechas son señaladas, por las legislaciones de los países respectivos”.²¹

Por lo general, los días feriados no se consideran para el cómputo de los términos procesales.

²¹ **ibid.** Pág 90.



De conformidad con el Artículo 127 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala se estipula que los días de Feriado Nacional en Guatemala con goce de salario son los siguientes:

Enero 1 Año Nuevo.

Marzo/abril Semana Santa (jueves, viernes y sábado).

Mayo 1 Día del Trabajo.

Junio 30 Día del Ejército.

Agosto 15 Día de la Virgen de la Asunción de Guatemala (solo en la ciudad).

Septiembre 15 Día de la Independencia de Guatemala.

Octubre 20 Conmemoración de la Revolución de 1944.

Noviembre 1 Día de Todos los Santos.

Diciembre 24 Nochebuena (desde las 12:00 del mediodía).

Diciembre 25 Navidad.

Diciembre 31 Fin de año (desde las 12:00 del mediodía).

Séptimo día.

Ley del Séptimo Día y Décimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo.

Se reconoce el derecho de los trabajadores al pago del séptimo día. Los trabajadores permanentes recibirán además, el pago del décimo tercer mes en concepto de aguinaldo.

El trabajador gozará con un día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis días de trabajo. El día de descanso o séptimo día será remunerado.

El pago del séptimo día y décimo tercer mes integra el concepto de salario para todos los efectos legales.

El pago del séptimo día, será equivalente a una jornada ordinaria de trabajo, ya sea ésta diurna, nocturna o mixta y en su cálculo no se tomarán en cuenta las horas extraordinarias.

El pago del séptimo día se ajustará por lo menos a las siguientes reglas:

- Para los que tengan contrato por unidad de tiempo, semana, día u hora, el salario de un día por cada seis días de trabajo o la proporción cuando se trabaje menos por causa justificada.
- Para los trabajadores que tengan un salario mixto o sea parte fija y otra variable, el pago del séptimo día se calculará con base en la parte fija.
- Para los trabajadores contratados por unidad de obra, pieza, tarea, precio alzado o destajo, el monto del salario será equivalente por lo menos al de una semana del salario mínimo de la zona, más la suma correspondiente al séptimo día.

El pago del día de descanso se considerará incluido en el total del salario devengado de la semana, en los siguientes casos:

- Para aquellos trabajadores cuyos salarios estén tasados por mes o por quincena.
- Para aquellos trabajadores cuyo contrato no lo sujete a horarios de trabajo diario.
- Para los que sean remunerados a base de comisiones por ventas o cobros.
- Para los que desempeñan argos de dirección, con fianza o manejo.

El trabajador que no labore la semana completa sin causa justificada no tiene derecho al pago del séptimo día.

El pago del día de descanso se considerará incluido en el total del salario devengado de la semana, en los siguientes casos:

- Para aquellos trabajadores cuyos salarios estén tasados por mes o por quincena.
- Para aquellos trabajadores cuyo contrato no lo sujete a horarios de trabajo diario.
- Para los que sean remunerados a base de comisiones por ventas o cobros.
- Para los que desempeñan argos de dirección, con fianza o manejo.

El trabajador que no labore la semana completa sin causa justificada, no tiene derecho al pago del séptimo día.

La Constitución Política consagra dos derechos fundamentales de las trabajadoras embarazadas: en primer lugar, el Artículo 47 establece que la familia, elemento natural y fundamento de la sociedad, tendrá protección especial por parte del Estado.

En segundo, el Artículo 52 consagra que las leyes deben dar protección especial a la maternidad por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.

Por su parte, el Código de Trabajo regula este tema principalmente en sus artículos 151 y 152.

Los artículos mencionados del Código de Trabajo, establecen la prohibición para los entes patronales de despedir a las trabajadoras que estuvieran en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justa originada en una falta grave, y siempre que el despido se gestione ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo; asimismo, se disponen las sanciones a que se podría ver expuesto un patrono, por el incumplimiento de esta normativa.

Lo anterior quiere decir que las mujeres embarazadas o en período de lactancia, gozan de un fuero de protección especial en su trabajo, que prohíbe cualquier tipo de discriminación por el simple estado de embarazo o lactancia.

La ley por se tutelar protege a la trabajadora embarazada, la cual desde el momento en que esta embarazada y avisa al patrono de tal circunstancia, no puede ser despedida por

ningún motivo. La ley le da un período de descanso obligatorio de 30 días antes del parto y de 54 días después del parto.

Asimismo la mujer trabajadora disfruta de un período de lactancia de 10 meses, posteriores al parto, durante los cuales no puede ser despedida sin autorización judicial, salvo que ella renuncie voluntariamente. Durante el período de lactancia, la mujer trabajadora tiene derecho a de entrar o salir, una hora más tarde o una hora antes de la jornada normal de trabajo.

5.4. Liquidación del salario

Patronos y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario sin que dicho plazo sea mayor de una quincena para trabajadores manuales ni de un mes para los trabajadores intelectuales.

El salario debe pagarse exclusivamente al trabajador o a la persona de su familia que indique por escrito o por acta levantada por autoridad de trabajo. Debe pagarse exclusivamente en moneda del curso legal.

Salvo pacto contrario, el salario debe pagarse en el lugar donde se prestan los servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente a que estas concluyan.

Los tipos de salario son los siguientes:

- Salario en dinero: es el que se abona íntegramente con moneda de curso legal.

- Salario en especie: es el que paga en valores que no son moneda, principalmente con productos, o bien proporcionándole al trabajador vivienda y alimentación. El salario en especie puede pagarse a los campesinos hasta un máximo de un 30% de su salario en alimentos o artículos de consumo personal.

El salario mínimo es el límite retribuido, y que no puede disminuirse sobre la cantidad fijada por las autoridades de trabajo para determinadas actividades económicas, agrícolas y de servicios.

En Guatemala la Comisión Nacional del Salario del Ministerio de Trabajo es el órgano Técnico Consultivo de las comisiones paritarias, las cuales se conforman o se integran por dos patronos, dos trabajadores y un inspector de trabajo, los cuales son nombrados por acuerdo gubernativo del Ministerio de Trabajo.

En Guatemala la Comisión Nacional del Salario es el órgano Técnico del Ministerio de Trabajo que conoce los estudios presentados por las comisiones paritarias de los salarios mínimos discutidos y está conformada por dos representantes del Instituto Nacional de Estadística, dos del IGSS, 2 del Ministerio de Economía, 2 representantes patronales designados por el CACIF, dos representantes laborales designados por los sindicatos, dos representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y dos de la Junta Monetaria.

5.5. Análisis legal de los beneficios complementarios al salario que las dependencias sectoriales otorgan al trabajador para garantizar el cumplimiento de la seguridad social

En la actualidad no existe duda alguna acerca del potencial de las prestaciones para movilizar la energía de los empleados hacia los fines de la empresa, aunque difícilmente puede atribuírseles un efecto directo sobre el desempeño del personal.

Más bien, debe partirse del principio de que las prestaciones, en la medida que refuerzan el sentido de pertenencia a la organización, son un aspecto clave para mantener y acentuar la identificación de los empleados con el empresa, así como la cohesión y eficacia de la organización en el mediano y el largo plazo.

Realmente, las decisiones relativas a las prestaciones son más complejas que las relaciones con los sueldos y los incentivos de los empleados, tomadas en consideración las del personal sindicalizado, en las que también intervienen negociaciones con el sindicato.

Dedicado a lo difuso de su propósito, al desacuerdo sobre qué aspectos significan un beneficio real para un empleado o grupo de empleados en particular, y cuáles no, y al rápido crecimiento de sus costos, quizás el mejor punto de acuerdo entre los administradores de la compensación es que las decisiones acerca de las prestaciones son complejas, por la naturaleza misma de los procesos de compensación.

Por fortuna, las decisiones que modifican las prestaciones del paquete de compensación total en todas las empresas cambian con menos frecuencia que las relativas a los sueldos, entre otros aspectos porque muchas de las prestaciones se constituyen en beneficios y bienestar para los empleados sólo en el mediano y largo plazo.

El término compensación, se usa para designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo, como empleados de una empresa.

Ahora se puede agregar que de eso reciben como retribución por su trabajo, una parte muy importante que está constituida por el sueldo, las prestaciones y los incentivos, mientras que la otra parte deriva de la satisfacción que el personal obtiene, de manera directa de la ejecución de su trabajo y de las condiciones ambientales en que éste se lleva a cabo.

La compensación del personal, se integra normalmente por conceptos de naturaleza diversa, de modo que a menudo resulta más conveniente hablar del paquete de compensación.

Así por ejemplo, el paquete de compensación del personal puede incluir conceptos tales como el sueldo nominal; las prestaciones en efectivo garantizadas, como la prima vacacional, el aguinaldo, el fondo de ahorro, la despensa o la previsión social; las prestaciones en especie o servicios que recibe el personal, como el servicio de comedor, los seguros, el transporte o automóvil; y en muchos casos.

El paquete de compensación, también incluyen algunos contingentes que sólo se reciben si se cumplen ciertas condiciones predefinidas, como el caso de los bonos discrecionales, los que se otorgan por desempeño, los incentivos productividad, y la ayuda por nacimiento de hijos o para gastos por defunción.

Esto significa, que cuando se habla del paquete de compensación, se puede estar haciendo referencia a diferentes estructuras o niveles de agregación de la compensación.

En general, una primera separación útil de los diferentes conceptos del paquete de compensación es entre conceptos en efectivo y conceptos en especie o servicios; una segunda discriminación es entre conceptos garantizados y conceptos variables o contingentes; y una tercera puede ser entre compensación obligatoria, es decir, aquellos conceptos que constituyen una obligación legal de la empresa (sueldo, prima vacacional, aguinaldo, seguro social, vacaciones, fondo de ahorro y seguros de vida, adicionales a los de la ley), que son los que la empresa otorga por decisión propia.

Esto significa que las decisiones de compensación al personal se pueden analizar en una gama relativamente amplia de opciones o estructuras de agregación del paquete de compensación.

La estructura de compensación más comunes en la doctrina y en muchas legislaciones en la siguiente:

Compensación base, compensación garantizada, compensación total en efectivo, y compensación total, de manera análoga a las estructuras de compensación en efectivo,

es posible especificar algunas otras estructuras de compensación; por ejemplo: se puede plantear, entre otras posibilidades, una estructura de compensación total menos el impuesto Sobre la Renta del personal.

En este caso cuando una empresa, se compara con un mercado de compensación total neta, algunas veces obtiene una ventaja comparativa debido a que, aunque cada vez menos, algunas prestaciones, tanto en efectivo como en especie o servicios, representan un beneficio fiscal para el empleado que las recibe.

Las prestaciones tienen como propósito fundamentales desarrollar en los empleados el sentido de pertenencia a la organización; protegerlos de riesgos, por lo general imprevisibles, y mejorar el nivel de calidad de su vida personal, familiar y social, en el mediano y largo plazos.

Por ello, el estudio y la administración de las prestaciones constituyen un campo que recientemente ha cobrado suma importancia no sólo porque requiere conocimientos técnicos, legales y fiscales especializados, sino porque las cantidades de dinero que invierten las empresas en las prestaciones de sus empleados son cada vez mayores y, con frecuencia, implican la consideración de aspectos demográficos, económicos y políticos significativos, tanto de los sindicatos como de las políticas gubernamentales y sociales.

No obstante que existen antecedentes de que algunos patrones otorgaban prestaciones a sus empleados desde el siglo XIX, y seguramente con anterioridad, en verdad se concedían sobre bases sumamente discrecionales y en cantidades poco significativas.

Incluso las instituciones de seguridad social que hoy existen en la mayoría de los países y cuya principal responsabilidad es proteger a los empleados y a sus familias ante riesgos de trabajo y de la vida, escasamente sobrepasan los 50 años de existencia.

Hasta que se presentó al Congreso de la República de Guatemala una iniciativa de seguridad social, se estableció que la finalidad de la seguridad social es la de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Más específicamente, se establecieron los seguros que cubren los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades generales y maternidad, invalidez, cesantía en edad avanzada y muerte.

Por otra parte, en diversas épocas las prestaciones se utilizaron como una oportunidad para limitar el crecimiento de los salarios y otorgar a los empleados beneficios acompañados de ventajas fiscales que, al mismo tiempo, también representaban una ventaja fiscal para la empresa que las concedía.

Esta situación ocasionó, por una parte, que el monto promedio de las prestaciones (incluidas las aportaciones que hace la empresa por la seguridad social obligatoria de los empleados) haya crecido significativamente hasta representar en la actualidad un elevado porcentaje del sueldo base, dependiendo del nivel de sueldo particular que se trate y, por el otro lado, que los gobiernos hayan emprendido acciones cuyo propósito es limitar las posibles ventajas fiscales, que tanto las empresas como los empleados pueden obtener por las prestaciones de estos últimos.

De hecho, en la actualidad, en muchos países, existe más bien la tendencia contraria; es decir, la de reducir los beneficios fiscales o gravar las prestaciones que antes estaban exentas de impuestos, con la consecuente disminución del valor real de la prestación.

En la actualidad, sobre todo en los países que hoy son desarrollados, la mayoría de la población pasó a ser productora agrícola independiente, con capacidad para asegurar su propia subsistencia y la de su familia, a ser individuos que dependen básicamente de la conservación de su empleo y, como consecuencia, de su compensación para mantener dicha capacidad.

En este sentido, es claro que las sociedades modernas han tenido que idear instituciones y crear instrumentos sociales que proporcionen esa protección ante las inseguridades de la sociedad industrial, especialmente ante los riesgos previstos e imprevisibles que los mismos cambios de su economía han gestado.

Estas instituciones son las que constituyen, en la actualidad, las de seguridad social y uno de sus instrumentos más difundidos está constituido por las prestaciones para los empleados.

Por otra parte, en la actualidad se observa que las prestaciones convergen los intereses de diversos agentes sociales: en primer lugar el gobierno, que influye y promueve la aprobación de leyes en materia debido, entre otros aspectos, a que se ha visto que las prestaciones coadyuvan a la estabilización de la economía, y al bienestar social de la población económicamente activa, lo que le permite centrar la atención en la población desprotegida; en segundo lugar, las organizaciones, que han reconocido los beneficios



directos de crear un ambiente de seguridad y confianza propicio para sus actividades productivas; en tercer lugar los sindicatos, que han visto en las prestaciones un medio importante de defensa de sus agremiados y de extensión de sus intereses económicos, pero en particular políticos, y en cuarto lugar, de los empleados y sus familias, quienes, en muchos casos y no obstante los altos riesgos imprevisibles que enfrenta alguien que vive en el mundo de hoy, reciben los beneficios de la seguridad, la protección y las ayudas que las prestaciones significan para mantener y, muy posiblemente, mejorar de manera significativa su calidad de vida, tanto en el presente como en el futuro.

CONCLUSIONES

1. Para que exista una debida contratación laboral, debe existir un contrato entre el individuo que ofrecerá sus servicios y capacidades a los fines de la institución y la empresa que se beneficiará de dichas capacidades y el mismo es el encargado de la regulación de las condiciones en las que se llevará adelante el trabajo específico, el plazo por el que dicho contrato estará vigente, y las obligaciones de cada una de las partes.
2. La administración de las prestaciones no sólo exige conocimientos técnicos, actuariales y financieros, entre otros, sino también un minucioso y profundo conocimiento del Código de Trabajo, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y sobre las normas que tienen relación con el seguro social, así como de los reglamentos y la jurisprudencia relativa al trabajo.
3. La definición de prestaciones laborales, no es una fácil labor debido a que ni la misma legislación laboral guatemalteca las define, siendo indispensable la realización de un estudio inductivo de las prestaciones, y de su administración para la determinación de sus beneficios, prestaciones sociales, y económicas con fundamento central en la seguridad social.



4. La inexistencia de un debido análisis, desde la perspectiva jurídica laboral no permite que se comprenda el significado de las prestaciones laborales, enfocándolo desde la teoría de la seguridad social, para la comprensión específica del espíritu jurídico que fundamentan los beneficios que recibe el obrero que presta sus servicios al patrono, en la legislación laboral guatemalteca.

RECOMENDACIONES

1. Que el Departamento de Seguridad Social de la Oficina Internacional del Trabajo, se encargue de señalar que para asegurar la legalidad de la contratación laboral, tiene que existir un contrato entre el individuo que se encarga de ofrecer sus servicios, y capacidades a los fines de la institución y empresa, para así beneficiar sus capacidades laborales y el contrato, deberá reunir las condiciones necesarias para garantizar derechos y obligaciones.
2. Que el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional de Trabajo, indique que la administración de las prestaciones, no solamente tiene que exigir conocimientos técnicos, actuariales y financieros, sino que también debe señalar conocimientos del Código de Trabajo, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y sobre las normas del seguro social, para asegurar la legalidad de los reglamentos y jurisprudencia relacionada con el trabajo.
3. La Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), debe señalar que definir las prestaciones laborales, no es una fácil labor ya que ni la misma legislación laboral de Guatemala las define, siendo necesaria la realización de un estudio inductivo de las prestaciones y de su administración, para poder determinar sus beneficios, prestaciones sociales y económicas, con fundamento central en la seguridad social.



4. El Ministerio de Trabajo, tiene que indicar que la falta de un adecuado análisis desde la perspectiva jurídica laboral no permite que se pueda comprender el significado de las prestaciones laborales y que se tiene que enfocar desde la teoría de la seguridad social para comprender el espíritu jurídico que fundamenta los beneficios que recibe el obrero al prestar sus servicios al patrono en la legislación laboral guatemalteca.



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. **Instituciones de la seguridad social**. Madrid, España: Ed. Castilla, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa S.A., 1998.
- CAUBET, Amanda. **Trabajo y seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heredar, 2002.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 1998.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1994.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1986.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.
- FERNÁNDEZ PASTORINO, Angel. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1990.
- GRISOLA, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis, 1999.



HERNAINZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental de derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Naciones S.A., 1992.

KELSEN, Hans. **Teoría general del derecho y del estado.** México D.F.: Ed. Tecnos S.A., 1979.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo y crisis económica.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Temis, 1990.

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

RIVERA CÓRDOVA, Rodrigo Estuardo. **El convenio colectivo como ley profesional.** Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 2001.

WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1985.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.

Ley de Bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado. Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Ley de Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992.