

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

**¿CÓMO CONCEBIR LA PROTECCIÓN JURÍDICA PREFERENTE, REGULADA EN EL  
CONSIDERANDO NÚMERO CUATRO INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO  
DECRETO 1441, SIN PLAZO EXISTENTE A LA PARTE PATRONAL EN PAGAR LAS  
PRESTACIONES LABORALES?**

**EDGAR SAMUEL ANCHEYTA ESCOBAR**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2013**

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

**¿CÓMO CONCEBIR LA PROTECCIÓN JURÍDICA PREFERENTE, REGULADA EN EL  
CONSIDERANDO NÚMERO CUATRO INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO  
DECRETO 1441, SIN PLAZO EXISTENTE A LA PARTE PATRONAL EN PAGAR LAS  
PRESTACIONES LABORALES?**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**EDGAR SAMUEL ANCHEYTA ESCOBAR**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, agosto 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 II: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL III: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos  
VOCAL IV: Br. Rocael López González  
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).

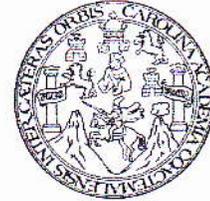
**Licenciado**

**Elio Homero Alemán Cuellar**

**Abogado y Notario**

13 Avenida 6-20, zona 1 Quetzaltenango

Celular: 5304-7025



Quetzaltenango, 06 de junio del 2013

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana.  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Su despacho



Me place saludarlo deseándole los correspondientes éxitos en ese Despacho y demás labores profesionales.

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de Asesor del Trabajo de Tesis del Bachiller Edgar Samuel Ancheyta Escobar, intitulado "¿CÓMO CONCEBIR LA PROTECCIÓN JURÍDICA PREFERENTE, REGULADA EN EL CONSIDERANDO NÚMERO CUATRO INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441, SIN PLAZO EXISTENTE A LA PARTE PATRONAL EN PAGAR LAS PRESTACIONES LABORALES?" , procedente resulta dictaminar respecto a la Asesoría del mismo debido a las siguientes justificaciones.

- I. El estudiante, Edgar Samuel Ancheyta Escobar en su trabajo de tesis enfoca con bastante propiedad, la realidad que viven los trabajadores de maquila en Guatemala, tema que es abordado de una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica abarcando, antecedentes, definiciones, doctrina, conclusiones y recomendaciones apoyando su exposición con fundamento en la Constitución Política de la República de Guatemala y al Código de Trabajo, decreto 1441, lo que hace de este trabajo un documento de Consulta y utilidad.
- II. Aunado a lo expuesto, se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el artículo treinta y dos ( 32 ) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y las técnicas que se utilizaron fueron la documental, encuestas y fichas bibliográficas, con las cuales se recopiló la información actual y relacionada con el tema.



**Licenciado**

**Elio Homero Alemán Cuellar**

**Abogado y Notario**

13 Avenida 6-20, zona 1 Quetzaltenango

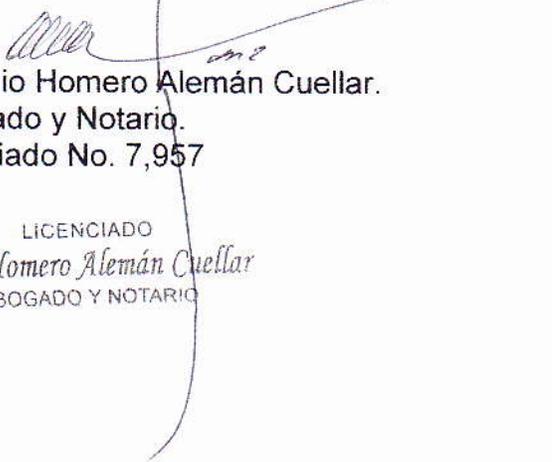
Celular: 5304-7025



- III. El trabajo denota esfuerzo, dedicación y empeño, personalmente me encargué de guiarlo durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando las técnicas de investigación y los métodos analíticos y sintéticos. Asimismo el lenguaje usado durante el desarrollo de la tesis como del contenido de la misma son idóneos de fácil comprensión y de interés para la población guatemalteca.
- IV. Por lo expuesto, concluyo que el trabajo de tesis del bachiller **EDGAR SAMUEL ANCHEYTA ESCOBAR**, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación en teorías análisis y aportes tanto de orden legal como académica, ello en atención a los preceptos del normativo en mención regulados para el efecto, resultado como relevante el contenido analítico inserto en todo el trabajo de investigación.
- V. En consecuencia en mi calidad de asesor de tesis me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado del autor amerita seguir su tramite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen público de graduación y optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo como atento y seguro servidor.

Deferentemente;

  
Lic. Elio Homero Alemán Cuellar.  
Abogado y Notario.  
Colegiado No. 7,957

LICENCIADO  
*Elio Homero Alemán Cuellar*  
ABOGADO Y NOTARIO



# USAC

## TRICENTENARIA

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

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 10 de junio de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO EDGAR ARNOLDO VILLATORO TARACENA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante EDGAR SAMUEL ANCHEYTA ESCOBAR, intitulado: "¿CÓMO CONCEBIR LA PROTECCIÓN JURÍDICA PREFERENTE, REGULADA EN EL CONSIDERANDO NÚMERO CUATRO INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441, SIN PLAZO EXISTENTE A LA PARTE PATRONAL EN PAGAR LAS PRESTACIONES LABORALES?".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir 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, el cual establece: "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 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 estimen pertinentes".

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORJELLANA  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

*[Handwritten signature]*  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
GUATEMALA, C. A.

cc.Unidad de Tesis  
BAMO/yr.



**LICENCIADO**  
**EDGAR ARNOLDO VILLATORO TARACENA**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**2<sup>a</sup>. Avenida 5-04 Zona 4**  
**San Juan Ostuncalco, Quetzaltenango**  
**Tel. 77685518**

Quetzaltenango, 17 de junio del 2013

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana.  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Su despacho



Distinguido Doctor.

Tengo el honor de dirigirme a usted para dar cumplimiento al nombramiento resuelto por la división a su cargo de fecha 10 de junio 2013, donde se me faculta revisar el trabajo de tesis presentado por el Bachiller **EDGAR SAMUEL ANCHEYTA ESCOBAR**, intitulado: "¿CÓMO CONCEBIR LA PROTECCIÓN JURÍDICA PREFERENTE, REGULADA EN EL CONSIDERANDO NÚMERO CUATRO INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441, SIN PLAZO EXISTENTE A LA PARTE PATRONAL EN PAGAR LAS PRESTACIONES LABORALES?". Por lo que manifiesto lo siguiente:

1. El trabajo de tesis presentado refleja la dedicación del autor, el cual se ajusta al contenido científico y técnico que se debe de cumplir de conformidad con la normativa respectiva.
2. El Bachiller **EDGAR SAMUEL ANCHEYTA ESCOBAR**, en la elaboración del trabajo de tesis aplicó la metodología y técnicas de investigación, acordes para el desarrollo de la misma, utilizando el método analítico, con lo cual se determinó la importancia de la **PROTECCIÓN JURÍDICA PREFERENTE** que debe tener el trabajador de maquila, según el Código de Trabajo, Decreto 1441.
3. El lenguaje utilizado y el contenido de la misma, es de interés para los **guatemaltecos** que de una u otra forma se les vulneran los derechos laborales, al no existir un plazo de la parte patronal en pagar las prestaciones correspondientes.

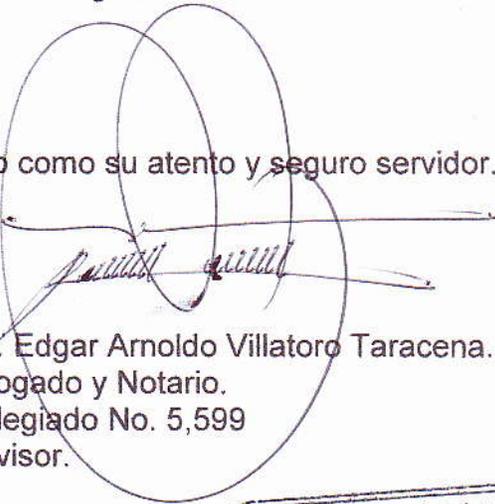


**LICENCIADO**  
**EDGAR ARNOLDO VILLATORO TARACENA**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**2<sup>a</sup>. Avenida 5-04 Zona 4**  
**San Juan Ostuncalco, Quetzaltenango**  
**Tel. 77685518**

4. Las conclusiones y recomendaciones planteadas por el autor, están acorde y se relacionan con el contenido de la tesis.
5. La bibliografía utilizada es la adecuada y actualizada. De manera personal me permití revisar el contenido del trabajo de investigación, por lo que no manifiesto ninguna objeción.
6. El trabajo de tesis efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo que emito **DICTÁMEN FAVORABLE**, de conformidad con el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; para su posterior evaluación previo a optar el grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo como su atento y seguro servidor.

Deferentemente.



Lic. Edgar Arnoldo Villatoro Taracena.  
Abogado y Notario.  
Colegiado No. 5,599  
Revisor.

Licenciado  
Edgar Arnoldo Villatoro Taracena  
Abogado y Notario



**USAC**  
**TRICENTENARIA**

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

Edificio S-7 Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 10 de julio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante EDGAR SAMUEL ANCHEYTA ESCOBAR, titulado ¿CÓMO CONCEBIR LA PROTECCIÓN JURÍDICA PREFERENTE, REGULADA EN EL CONSIDERANDO NÚMERO CUATRO INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441, SIN PLAZO EXISTENTE A LA PARTE PATRONAL EN PAGAR LAS PRESTACIONES LABORALES?. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/iyr.

Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO



## DEDICATORIA



- AL GRAN ARQUITECTO DEL UNIVERSO:** Hacedor de esta gran maravilla.
- A LA VIRGEN DE GUADALUPE:** Luminaria de mi vida.
- A MI QUERIDO QUETZALTENANGO:** Cuna de la cultura
- A MI MADRE:** Eva Escobar Castillo. Gracias por *darme la vida.*
- A MI PADRE:** Gustavo Ancheyta. Flores sobre su *tumba. (Q.E.P.D.)*
- A MI ESPOSA:** Carmencita Díaz Castillo, por su *amor, apoyo y comprensión en este caminar.*
- A MIS ADORADAS HIJAS:** Liz, Paty, Mary, y Tony Muchas *gracias por todo su apoyo.*
- A MIS HERMANOS:** Oscar Gustavo, Loly, Vilda y Jorge. *Por compartir conmigo mis inquietudes.*
- A MIS SUEGROS:** Rigoberto Díaz y Antonieta de Díaz (Q.E. P.D.) *Gracias por apoyarme.*
- AL GRUPO HOLÍSTICO PROMETEO:** Gracias por su aporte cultural, especialmente a Don Jorge Valverde Peña.

**A MIS AMIGOS:**

Lic. Homero Alemán Cuellar, Lic.  
Edgar Arnoldo Villatoro Taracena.  
Licda. Claudia Gil Rohr. Lic. Steiner  
Méndez, Licda. Waleska Martínez,  
Lic. Pablo Gutiérrez Ramos, Lic.  
Carlos Enrique Gramajo, Lic.  
Manuel Vicente González, Ing.  
Natan Rodas, Lic. Jorge Villatoro y  
Br. Alex Vipel. Amigos de verdad.



**GRATITUD:**

A la Universidad de San Carlos de  
Guatemala. Por ser parte de mi  
formación.

**A USTED:**

Mi agradecimiento.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Definiciones del derecho laboral.....	1
1.1. La realidad actual del trabajador guatemalteco.....	4
1.2. Lo incongruente de la tutelaridad. ....	17
1.3. La arbitrariedad patronal.....	21

### CAPÍTULO II

2. El Código de Trabajo Decreto 1441.....	29
2.1. Los considerandos según el Código de Trabajo.....	32
2.2. Principios del derecho laboral guatemalteco.....	36
2.3. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	45

### CAPÍTULO III

3. Generalidades del salario.....	49
3.1. Fundamento constitucional del salario.....	50
3.2. Fundamento ordinario del salario.....	57
3.3. Según la doctrina.....	57



## CAPÍTULO IV

	Pág.
4. Protección jurídica preferente.....	67
4.1. El trabajador frente al patrono.....	71
4.2. ¿A quién se está protegiendo realmente?.....	73
4.3. ¿Qué se entiende por el plazo?.....	74
4.4. Consecuencias económicas y familiares al no existir plazo obligatorio al patrono en cumplir con las obligaciones en pagar las prestaciones laborales al trabajador despedido.....	78
<b>CONCLUSIONES</b> .....	81
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	83
<b>ANEXO</b> .....	85
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	93



## INTRODUCCIÓN

El horizonte laboral guatemalteco es demasiado obscuro e incierto, dada la inexistencia de plazo de carácter coercitivo a la parte patronal en pagar las prestaciones laborales al trabajador, especialmente cuando es despedido, siendo que el patrono concretamente profiere expresiones a sus ex trabajadores como; venga en diez días por su cheque, luego en quince días, en un mes o más tiempo, y así los tienen, mientras tanto el trabajador está pasando la peor pena en alimentación, vivienda, medicina, no solo para el si no para su familia, con niños que no pueden decirle al hambre, que huya de ellos, aunque pareciera irrisorio esto, es una realidad que no se puede esconder.

El objetivo general, fue demostrar la inexistencia de plazo obligatorio a los patronos en cumplir con el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores despedidos. El objetivo específico fue: establecer, los efectos negativos con la falta de plazo obligatorio al patrono en pagar las prestaciones laborales, especialmente cuando despide al trabajador. En la hipótesis se menciona que los trabajadores del sector maquila de zona 12 de la ciudad de Guatemala, no poseen la suficiente fuerza para romper con el silencio y acudir ante el Organismo Ejecutivo y manifestar la inexistencia de plazo obligatorio al patrono en pagar las prestaciones laborales en caso de despidos a sus trabajadores. Por tanto, es de imperiosa necesidad que el Estado, a través de sus órganos competentes, recobre los espacios descuidados, y plantear una iniciativa de ley para proponer la existencia de plazo obligatorio al patrono en pagar las prestaciones laborales a los trabajadores que son despedidos por este.



Esta investigación consta de cuatro capítulos: en el primero, se hace referencia a las generalidades del derecho laboral; el segundo, se refiere a las particularidades del derecho laboral guatemalteco; en el tercero, se describe las generalidades del salario y su fundamentación jurídica; el capítulo cuatro, trata claramente las consecuencias económicas, laborales y familiares al no existir plazo obligatorio al patrono en cumplir con las obligaciones en pagar las prestaciones laborales al trabajador despedido.

El método deductivo se aplicó mediante la práctica laboral en relación a la cancelación de las prestaciones laborales que debe el patrono al trabajador en los casos de despido. El método analítico permitió analizar; desde todos los supuestos planteados, para llegar a las conclusiones obtenidas; en cuanto al uso del método estadístico permitió describir, de forma detallada, cada aspecto del tema; planteando así las conclusiones derivadas del trabajo efectuado.

Este estudio se muestra fundado en la praxis que vive el trabajador despedido; tema que se expone en dirección al Estado, a la clase patronal, para que consideren y acaten el ordenamiento jurídico y, de esta manera, convivir en un Estado de derecho democrático constitucional.

## CAPÍTULO I



### 1. Definiciones del derecho laboral.

Al desarrollar el presente trabajo investigativo, se considera con carácter imperativo, definir claramente el derecho laboral, tomando en cuenta que a través de ella se comprenderá de mejor forma la finalidad del mismo. Por tanto se debe hacer referencia de varios autores con una definición que quizá pareciera distinta, lo que sucede es que cada autor contemplara dentro de su definición la subjetividad, pero que no pierden el núcleo del concepto. Por ello se cita a Briceño Ruiz, Alberto con su obra, Derecho individual del trabajo, que hace ver su concepto así como el de otros, así; “Todo concepto implica no solo un acto de temeridad para quien lo elabora, sino primordialmente un reto a la imaginación y a la capacidad intelectual de quien lo expone y del que lo acepta. Por lo tanto, me limitaré a consignar diversos conceptos de autores, que pueden adaptarse al derecho positivo mexicano e intentar uno propio.

Para Ernesto Krotoschin, el Derecho del trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El Derecho del Trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.

Esta definición no otorga elementos que permitan distinguir nuestra materia de otras relaciones humanas. No es suficiente que las normas jurídicas regulen la relación entre trabajador y empleador, pues se crearía confusión para aquellos supuestos, muy frecuentes, del trabajo prestado por profesionistas libres o comisionistas mercantiles, que no caen en la esfera de nuestra materia. Un médico en su consultorio, configura con el solicitante del servicio una relación jurídica, que lo obliga a la prestación de un servicio y que hace acreedor al paciente a recibir la atención derivada de los conocimientos y experiencia del profesionista. Así como también, obliga al cliente al pago de una remuneración y consecuentemente, da derecho al profesionista a reclamar ese pago. Sin embargo, no siempre puede afirmarse que la relación cliente\_ profesionista pertenezca a la esfera de Derecho de Trabajo.



Guillermo Cabanellas establece que nuestra materia tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, depreciación de los elementos que distinguen nuestra materia de otras disciplinas jurídicas aunque proporcionan la idea de subordinación y de trabajo dependiente.

En efecto, el Derecho del Trabajo tiene como finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, pero no precisa en que aspecto puede fincarse la relación con el Estado, que actúa como ente regulador jurídico. Tampoco menciona cuales pueden ser las consecuencias mediatas e inmediatas de la relación

laboral. Consecuencia inmediata sería el riesgo de trabajo, que mantiene vigente los derechos y las obligaciones derivadas de la relación laboral; consecuencia mediana podría ser una enfermedad no profesional, que implicara tan solo suspensión de la relación de trabajo, sin obligación para el patrón del pago de salario.



Entre nosotros, Mario de la Cueva señala que el Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital. Este criterio se apega al artículo 2º. De la Ley, contiene aspectos de difícil concreción como son el de justicia social y como se obtiene el equilibrio de las relaciones entre el trabajador.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía *de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.*

Son normas jurídicas, toda vez que éstas emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio solo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la Ley, en la contratación o en la costumbre.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho Individual de Trabajo.** Pág36



## 1.1. La realidad actual del trabajador guatemalteco.

Al desarrollar el tema de la realidad del trabajador en este país, no puede continuarse en su elaboración sin tomar en cuenta la expresión de Mario David García, en su obra, “La muerte del derecho de trabajo”, al exponer claramente lo siguiente; “La lucha del hombre por conseguir estadios de bienestar mayor, es la historia de la propia humanidad. Desde hace unos cien años el problema del desarrollo ha ocupado las mentes más lúcidas del mundo, muchas de las cuales no escaparon de resentimiento, frustraciones, ambiciones, sueños o imaginación para visualizar el futuro.

Tampoco el destino de los hombres escapó de la política y la demagogia, poca positiva aquella, siempre funesta esta: las naciones que superaron estadios de pobreza lo hicieron mediante la capacidad de líderes que supieron establecer certeza jurídica, una sociedad de confianza, a la vez que estimularon el irrenunciable (para efectos del desarrollo) arduo trabajo.

No obstante, como consecuencia de las insalvables diferencias humanas, existe una natural imposibilidad de que todos los seres humanos alcancen y gocen la plena satisfacción de sus necesidades y más. Por lo que las sociedades han sido tierra fecunda para pensadores y dirigentes políticos que, ingenuamente o de mala fe, han expuesto que dependiendo de las leyes que organicen la vida en común se pueden llegar al bienestar general, dejando de lado, los factores creadores de riqueza.



Una nivelación absoluta de los grupos humanos parece utópica (y efectivamente lo es en tanto no hayan claras ideas de cómo generar riqueza) y se presiente acaso muy lejana, o apenas si se señala en estadios por motivos de la cavilación igualada por rasero muy bajo, en el patriarcalismo agrícola y ganadero, mas supuesto por los doctrinarios que probado históricamente han expuesto incluso doctrinarios del derecho laboral.

Basta pasar revista, en particular a los doscientos últimos años de la historia de la humanidad para detectar los caminos errados y las doctrina que proponiendo la creación de paraísos terrenales, construyeron abyectos infiernos, principalmente en el siglo XX que legítimamente, como algún estudioso habrá propuesto, podría con propiedad ser llamada la centuria de la ideología”<sup>2</sup>

Las condiciones del trabajador no son deseables, son un caos, esto por la realidad social en el que este vive; rodeada de delincuencia organizada, delincuencia común, el desempleo, la devaluación de la moneda, la inflación, la pobreza, la pobreza extrema, etc. por tanto la clase trabajadora no reúne una plataforma consistente como para decir que su situación actual es optima todo lo contrario son condiciones y circunstancias degradantes y caóticas. Continua Mario David García: “Un principio económico de inobjetable comprobación empírica dicta que los recursos son escasos y las

---

<sup>2</sup> García, Mario David, *La muerte del Derecho del Trabajo*. Pág.21

necesidades ilimitadas (lo que fundamenta, ciertamente, la economía como disciplina que estudia la economización de los siempre escasos recursos).



En el plano del trabajo, la mano de obra, cualquiera que sea su tipo provee del recurso de producción por excelencia, “el factor productivo menos específico y el más fácilmente convertible” .Precisamente estas características obligan a buscar cuales son las razones por las que naciones de diferentes niveles de desarrollo (en este caso son muy particulares y relevantes las europeas) presentan elevadas cifras de desempleo; y también, como es el caso guatemalteco de economía informal. Y es que los recursos no pueden ser escaso y a la vez, superabundantes (como denota el desempleo); de la misma manera que si el estado graniza el desarrollo y está constituido para proteger a la persona, es paradójico y nugatorio de la norma constitucional al que la mayor parte de la población económicamente activa sobreviva y se gane la vida honradamente, al margen de la ley.

Al margen de cualquier apelación académica, si ese fuere el caso, enfatizando tan solo el sentido común, es debido reconocer que en tanto haya necesidades insatisfechas en una sociedad, el trabajo canalizado a aliviar esas necesidades es valioso y no sobra. Por eso los doctrinarios del mercado libre afirman que “no hay tal cosa como desocupación de la fuerza laboral, o lo que es lo mismo, no hay sobrante de aquel recurso. El trabajo, un servicio, opera también en el mercado.



Lo que induciría a reconocer que si el desempleo es un mal social muy frecuente en muchas naciones y en especial las subdesarrolladas, son ahogadas por ese mal sumando a la economía informal, esto se debe a una legislación perniciosa (por impulso populista, por desvarío ideológico, por la aplicación de soluciones infelices a problemas coyunturales que después obstaculizan la vía al progreso) , que lejos de estimular la creación de empleos y la inexistencia de una producción excluida del marco legal, acarrea consecuencias negativas para la propia fuerza laboral que dice tutelar”<sup>3</sup>

A manera de ejemplo la última encuesta de condiciones de vida en Guatemala, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2011, revela que el 73% de la población indígena del país, que representa un 60% del total de habitantes, vive en condición de pobreza.

La muestra indicó que, en general, el 40% de los guatemaltecos vive en condiciones de pobreza no extrema y el 13% sufre de extrema pobreza.

No obstante, al particularizar, el estudio concluye que en los indígenas existe un 22% en condiciones de extrema pobreza y un 51% es pobre, pero no en extremo.

El gerente del INE, Rubén Narciso, explica que en dicha encuesta se determinó que el gran promedio entre los indígenas que viven en el área rural, el factor que los hace

---

<sup>3</sup> *ibíd.* pág.11

pobres es que se dedican a la agricultura. “Se observa en general que entre más se dedican al trabajo agrícola, existe más pobreza”, remarcó.



Informó, también, que las regiones del occidente guatemalteco, especialmente los departamentos de Totonicapán, Quiché, Quetzaltenango y Huehuetenango, así como la zona de las Verapaces, es donde más niveles de pobreza indígena se han detectado.

#### Las acciones

Efraín Medina, ministro del ramo, sostiene que la cartera a su cargo impulsa diferentes acciones para combatir esa realidad rural. “Se tienen diferentes proyectos, pero hay que considerar que en el occidente del país, existen áreas marginales para la agricultura, pero aún así estas personas cultivan productos alimenticios”, expuso.

Como referencia, Medina citó los ciclos que el maíz tiene según las regiones donde se cultive, “En el occidente, el proceso de producción es muy largo; por ejemplo, en el oriente se dan 2 cosechas al año; en el sur se tienen hasta 3, pero en el área en mención apenas se logra una”, explica (lea: Falta de oportunidades).

#### Respuesta gubernamental

*Según el funcionario, se están ejecutando programas destinados a elevar la productividad del agro como mejoramiento de semillas, creación de huertos familiares y programas de desarrollo de frutas.*



Medina reconoció, no obstante, que aunque se dote de insumos a los connacionales en estado de pobreza crítica, es necesario elevar los niveles de asistencia en conjunto. “Son poblaciones extremadamente pobres, donde hace falta educación y capacitación para hacer uso más adecuado del escaso recurso de tierra del que disponen”, finalizó.

A continuación se desarrollara algunos puntos que dan amplitud a la realidad que enfrenta el trabajador guatemalteco:

Para evitar la creación de un panel internacional que podría llevar a Guatemala a pagar hasta US\$15 millones de sanciones por incumplir leyes laborales, el gobierno acordó con Estados Unidos acatar un plan de ejecución de trabajo que lo compromete a implementar políticas respecto a estas normas.

Según Carlos Contreras, Ministro de Trabajo, el plan contiene 18 puntos y los requerimientos deberían hacerse efectivos de 30 a 180 días.

Entre las medidas pactadas se definió que deberá presentarse una iniciativa para llevar un proceso abreviado de sanción.

Con estos acuerdos se suspendió el proceso por una denuncia presentada el 23 de abril del 2008 por la Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO, en inglés), acompañada por quejas principalmente en el sector maquila.

La denuncia fue interpuesta en el marco del tratado comercial entre EE. UU. y Centroamérica.



Se debe cumplir: Enrique Lacs, experto en comercio exterior, afirmó que este plan permite cumplir con las obligaciones y evitar el pago, además de la satisfacción de que se hacen los esfuerzos.

“los mecanismos establecidos permiten esta constante verificación de las leyes laborales, pero la limitación es de presupuesto”, expreso.

Augusto Valenzuela, de la comisión laboral del Comité Coordinador de Asociaciones Comerciales, Industriales y Financieras (Cacif), calificó como un caso único en la historia porque es el primero que señala una resolución a un capítulo violento.

“los señalamientos muchas veces son casos aislados y no necesariamente representan a la mayoría, asimismo hay un cargo muy fuerte para cumplir, por lo que tendrán que nombrar un equipo especial”, recomendó.

David Morales, de la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agro Industria y similares de Guatemala, señaló que las violaciones de los derechos laborales continúan, aunque menciono que esta decisión puede ser una oportunidad de cumplir.

La oficina del representante comercial de Estados Unidos (USTR) por medio de un comunicado manifestó: “recibimos con satisfacción la noticia y vamos a colaborar para

este plan sea implementado con efectividad, transparencia y sin dejar atrás ningún detalle”.<sup>6</sup>



El INE refiere que la canasta básica se cotiza en Q2 mil 723.70.

El instituto Nacional de Estadística (INE) reporto una inflación de 4.34% en el índice de precios al consumidor (IPC), a marzo del 2013.

Este indicador mide el nivel generalizado de precios en la comida. Los productos que subieron con mayor impacto son: la carne de res, el tomate, la papa, el maíz, los bananos maduros y el propano.

La canasta básica, calculada como el mínimo alimentario para una familia de cinco miembros, se cotizo en ese mismo mes en Q 2 mil 723.70, y registro un aumento anual (marzo 2012- marzo 2013) de Q 220.6.

En el caso de la canasta básica vital o ampliada subió Q 406. 21 en un año y sumo Q 4 mil 970. 26.

#### Motivo

En marzo se reporto un incremento en 200 de 279 gastos básicos que integran el IPC. Otros 45 sufrieron una baja y solo 34 se mantuvieron iguales, explico el subgerente técnico del INE, Jaime Mejía.

<sup>6</sup> EE. UU. Acepta Propuesta De Guatemala Para Evitar Sanción **Prensa Libre** 12 De Abril De 2013ibre Guatemala, Viernes

Las bajas se reportaron en las cervezas, huevos, la leche en polvo, el diesel y los productos de los celulares. Las pérdidas del poder adquisitivo se ubico en 0.89, es que de Q1 se perdieron 11 centavos, respecto del año base en el 2010.



Canasta básica: Sigue en aumento el costo de la canasta básica alimentaria para satisfacer las necesidades energéticas de un hogar referencia, que se calcula en 5 miembros.<sup>7</sup>

Salario mínimo y la verdadera realidad.

Dentro de los varios temas que tiene en agenda el presidente de estados unidos, Barack Obama, esta la discusión sobre el aumento al salario mínimo. Un tema que en cualquier parte del mundo despierta pasiones, argumentos políticos y explicaciones técnicas sobre cuál puede ser la mejor forma de ayudar a que los trabajadores logren un salario suficiente para cubrir sus necesidades básicas hoy, pero además, que también tengan la posibilidad a lo largo de su vida laboral de algún nivel de movilidad social ascendente.

En el país del norte como en el resto del mundo, una de las principales razones para dudar de la efectividad del salario mínimo en el nivel de vida de los trabajadores tiene que ver el aumento que ocasiona en la estructura de costos de las empresas. En otras palabras, si la planilla se encarece, yo como empresario aparentemente tengo dos opciones: no contratar nuevos trabajadores, con lo cual no hay creación de nuevos empleos; o peor aún, destruir empleos, despidiendo a aquellos que son menos productivos o esenciales para la actividad del negocio.

<sup>7</sup> Inflación A Marzo Sube 4.34%, *Prensa Libre* Guatemala, Martes 9 De Abril De 2013

Dicha lógica es de una simpleza y claridad tal que ha logrado posicionarse como uno de los argumentos más utilizados al momento de discutir temas como salario mínimo y flexibilizaciones al mercado laboral. Pero ¿realmente es así? ¿Es ese el razonamiento que debiera seguir la política salarial de un país?



Curiosamente, sobre los efectos negativos que el aumento al salario mínimo podrían tener en el nivel de empleo, expertos en la materia nos dicen que en realidad no hemos estado asustando con el petate de lo muerto. La razón es muy simple: la destrucción de empleo no es el único canal de ajuste, hay muchos otros.

Para compensar el aumento que ocasiona en su estructura y trabajadores echan mano de un menú más amplio que incluye reorganizar los procesos productivos para hacerlo más eficiente, reducir la rotación de personal, reducir pagos a empleados mejor remunerados, aumentar ligeramente el precio de sus productos, reducir el número de horas trabajadas, o incluso ajustar la rentabilidad del negocio. La mezcla precisa dependerá del contexto. Es decir, del país, del sector de la economía, y del momento específico en que tales medidas se adopten.

Por supuesto que tanto en Estados Unidos, Guatemala y cualquier otro país del mundo, hay también otros factores extra económicos que juegan y pesan al momento de fijar el salario mínimo. Sin embargo, la ventaja de contar con análisis técnicos es que al menos las variables que utilizan para fijar dicho precio.



Dado que el salario mínimo es un tema recurrente en Guatemala, pero sobre todo a partir del énfasis en el discurso que la actual administración hace sobre la generación de empleo como objetivo de aprovechar esta convergencia de condiciones para que el gobierno y academia desarrollen una agenda de análisis y propuesta de política con relación al funcionamiento de los mercados laborales en el país.

La gran mayoría de guatemaltecos tenemos la sospecha que sobre ese tema vamos, en el mejor de los casos, navegando por instrumentos.<sup>8</sup>

La clase media y sus angustias

Guatemala tiene una de las tasas más bajas de trabajadores.

La ausencia de estadísticas frescas, y al día, hace de la población guatemalteca una de las menos informadas del mundo, deficiencia nacional que recae sobre la función administrativa gubernamental de todos los tiempos.

Las estadísticas oficiales según criterio internacionalmente aceptado, constituyen un elemento indispensable en el sistema de información de una sociedad democrática y proporcionan al gobierno, a la economía y al público datos acerca de la situación económica, demográfica, social y ambiental.

En Guatemala no solamente escasea esa información, sino que es poco confiable.

---

<sup>8</sup> Prensa Libre Guatemala, jueves 7 De marzo De 2013

Por esa situación, que no debería existir, la opinión pública desconoce las diarias oscilaciones de la inflación, el número exacto de nacimientos en un mismo día, y otros datos de menor, igual o mayor importancia.



Por la misma causa no es posible conocer en forma inmediata los movimientos cuantitativos que se producen diariamente en las clases media, datos de gran utilidad para saber cuántas personas mejoran, crean en la pobreza o ingresan en el estamento de la pobreza extrema.

Lo que si se presume es que la clase media baja crece constantemente.

¿Cuáles son las causas? Entre las principales se admite una: el alza constante del nivel general de precios de bienes y servicios, lo cual disminuye el poder adquisitivo del quetzal.

En 1914 un automóvil nuevo, marca Ford, tenía un precio de US\$800, equivalente a ochocientos quetzales aunque se debe recordar que hubo un tiempo en los que el quetzal tenía mayor valor que el dólar estadounidense; hoy en día uno de esos vehículos de los más baratos, tiene un precio, más o menos, de Q 120,000.

En 1950, una vivienda de colonia, modesta las primeras colonias fueron construidas por instituciones estatales, tenía un precio de dos mil a cinco mil quetzales. Ese mismo tipo de vivienda en la actualidad es vendida en ciento cincuenta mil quetzales o más.

Sin ir tan lejos, el fenómeno inflacionario puede ser visto y sentido en el elevado costo del suministro de agua potable, teléfonos, electricidad y pasaje en autobuses.



Si se desea otra causa para determinar por qué una persona tiene que invertir cien veces más dinero en comprar hoy lo que compraba hace medio siglo hay que mirar a las malas políticas administrativas como fuentes del conflicto.

Todo se encarece: alimentos medicinas, útiles escolares, cine, teatro, telas, zapatos, ataúdes y un sinfín de artículos que cada vez por sus precios se alejan de las condiciones financieras de las clases medias y medias bajas.

Otra evidencia del empeoramiento del poder adquisitivo de la moneda guatemalteca y sus efectos en la clase media es la emisión de billetes de doscientos quetzales. El mensaje es claro. Con uno de esos billetes se compra ahora lo que antes se compraba con uno de cien y no se debe olvidar la desaparición de los billetes de cincuenta centavos y varias monedas de baja denominación.

Además, hay que traer a colación el déficit fiscal y volver los ojos a lo que sucede en países donde los estadistas abundan, pero fallan en la praxis. España es un ejemplo. Tiene un déficit tan grande que los restantes países de la unión europea están acudiendo al rescate de la situación financiera de ese país. Uno de sus defectos es la impresionante cantidad de personas sin trabajo que por estos días roza los seis millones. Necesario es citar a España porque en Guatemala las políticas españolas



parecen estar siendo tomadas como modelo: La reforma tributaria, reforma educativa, nada raro sería si de pronto es puesto en práctica una forma laboral que tire a la basura algunas de las conquistas logradas por los trabajadores guatemaltecos.

Finalmente, obsérvese el hecho de que Guatemala tiene una de las tasas más bajas de empleo en el mundo. Es decir, una enorme cantidad de personas sin trabajo.<sup>9</sup>

No es fácil aceptar la realidad del sector trabajador, no solo la poca oportunidad de trabajo que se tiene si no que también vivir bajo las arbitrariedades del patrono, concretamente en materia de salario, pues el patrono sabe que por imperativo legal debe hacer efectivo las prestaciones laborales, sin embargo se despreocupa en el sentido de que carece de plazo obligatorio para cumplir con su obligación de pagar al trabajador sus prestaciones de conformidad con la ley.

### **1.3.- Lo incongruente de la tutelaridad.**

De forma concreta se desarrolla el presente subtema, lo cual indica lo inconcebible del principio de la tutelaridad y se utiliza este término toda vez que, se entiende por tutelar la protección preferente que debe el Estado a los trabajadores, por ello es imperativo considerar lo acentuado por, Luis Fernández, al apuntar que “Nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de estos (los

---

<sup>9</sup> Prensa Libre Guatemala, Domingo 27 De Enero De 2013



trabajadores) otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación (Considerandos del Código de Trabajo). Al mencionar una efectiva libertad de contratación da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal el caso de un padre de un niño de cinco años que lleve varias semanas sin encontrar trabajo. A este tipo de escenarios refiere el considerando indicado que desde una perspectiva individual es muy común en el medio social, que para muchos autores el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido las normas de esta rama no tuvieron un papel protagónico, entonces se manifestaría la desigualdad y, por lo mismo, se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.

Por eso, llevado este enfoque a un extremo, el derecho laboral no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que por lo mismo tienden a ser también contenciosos, litigiosos y que existe un estado latente de conflicto entre las partes del



contrato laboral. Esta premisa da pábulo a las corrientes que propugnan la confrontación al extremo de la llamada lucha de clases, opuestas a otro tipo de ideologías que descubren la existencia de más intereses comunes que opuestos entre ambas partes, que proclaman una cooperación, tal el caso de la filosofía solidarista o la que propugna la doctrina social de la Iglesia Católica. Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. De una parte, autores sostienen que la tutelaridad tiene como por objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador (Mario De la Cueva, Trueba Urbina). Frente a ellos, otro sector señala que se procura restablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes (Guillermo Cabanellas), o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción. (Ernesto Krtotoschin).

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.

Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio teleológico, si es un fin en si mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin.

En las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que el fin primordial del derecho laboral es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; por lo mismo su finalidad esencial no es en sí la tutelaridad, que ésta es una mera herramienta para lograr el equilibrio en la fijación de condiciones laborales, de esa forma, materializar la armonía. En otras palabras, la tutelaridad es sólo un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social. Visto desde un enfoque negativo el fin último consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados”.

Ulteriormente de considerar la tutelaridad como tal, es preciso atender esta frase que señala el autor Luis, “un escudo protector en contra de los excesos” ese debiera ser el efecto de la tutelaridad si en realidad se quiere aplicar, esa voluntad debe ser del Estado y la clase patronal. Sin embargo cuando se trata de las prestaciones laborales, esta tutelaridad desaparece como humo, pues prevalece el interés del patrono socavando el mínimo derecho del trabajador, mucho más cuando en el ordenamiento jurídico no se encuentra plazo para el patrono en hacer efectivo las mismas en un tiempo necesario, pues del salario depende el trabajador.

---

<sup>4</sup> Fernández Molina, **Derecho Laboral guatemalteco**. Luis. 0b. Cit. Pág.4

El Estado y el Organismo Ejecutivo, de forma preocupante e imperiosa deben atender esta ausencia de plazo que obligue al patrono pagar las prestaciones laborales sin demora, pues el que sufre en esta relación laboral es la clase trabajadora.

### 1.3.- La arbitrariedad patronal.

EL nepotismo del patrono ante un Estado que no abriga al trabajador, es terrible y lamentable lo que acontece, específicamente en lo que se refiere al plazo para cumplir con las prestaciones laborales, pues al patrono como no hay nadie quien lo vigile para actuar de conformidad con la ley, hace de las suyas sobrepasando sobre los derecho del trabajador.

Aun viviendo en pleno siglo XXI, resulta antagónico que las condiciones de los trabajadores se asemeja a la historia de la Época Colonial, tal como lo expone, Luis Fernando Molina, en su obra: “Derecho Laboral Guatemalteco” “De los albores de la época colonial nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma”<sup>5</sup>

Lo que realmente ha hecho falta de interés por parte del Estado en atender esta realidad del trabajador en complicidad con la falta conciencia moral de los patronos,

---

<sup>5</sup> *Ibíd.* Pág.39



en el sentido de que siendo conscientes que los trabajadores son la fuerza principal en el desarrollo del trabajo dentro de su empresa, en el momento del despido por injusta razón, se dan el lujo de pasar semana y hasta meses en hacer efectivo las prestaciones del trabajador, sin importar que el trabajador depende de su trabajo y por ende de su salario.

En su obra: “El Derecho del trabajo ha muerto” Mario David García, expone: “En ese sentido, el marxismo perneó de tal forma las sociedades en el siglo XX, que se popularizó hablar de la “clase trabajadora” para referirse a los asalariados, aceptando tácita o explícitamente que en la sociedad coexisten una clase que trabaja (y otra que la explota), lo que explica históricamente que surgiera el Estado niñera, tutelar de los explotados, y por lo mismo, el segmento productivo débil. Generalmente se habló con vehemencia y ligereza de las injusticias sociales estigmatizando el emprendedor y vilipendiando a quien asumía responsabilidades empresariales. El precio a pagar por la difusión de esos anti valores productivos ha sido alto: en el caso de las naciones pobres, aumentando su pobreza que entonces se ha tornado en miseria; en el caso de naciones ricas, excluyendo del trabajo a enormes legiones de desempleados que pierden por esta vía dignidad y estima propia y ajena en medio de la opulencia”<sup>6</sup>

Mientras el patrono, el rico y el Estado viven en condiciones de opulencia se convierten en desalmados de la realidad de los trabajadores, quienes tienen familias que dependen del salario, aun así, lejos están de considerar al trabajador sufrido y

---

<sup>6</sup> García, Mario David. **Ob. Cit.** Pág.12



dejado al margen del derecho al no existir plazo para ser pagado de sus prestaciones labores adquiridos según la misma ley.

El derecho laboral en México solo a manera de ejemplo: En la actualidad la Ley Federal del Trabajo protege más al trabajador de la explotación de los patronos. Uno de los principales problemas de las relaciones laborales son las prestaciones ya que el patrón en algunos casos no cumple con lo estipulado en la misma ley para mencionar un ejemplo: las empresas textiles y de maquila.

Lo dicho con anterioridad se refiere a una de las Fracciones del Artículo 450 de la L.F.T. pues dentro de este hay otras seis que si el patrón no la lleva acabo será motivo de perder la relación laboral.

Los antecedentes del derecho laboral empiezan desde la prehistoria porque los hombres tenían que luchar contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza.

El primer documento importante, es el Código de Hamurabi, Rey de Babilonia, más de 2000 años antes de Cristo, en el que se reglamentaba algunos aspectos del trabajo.

En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos como Toso y Soleen introdujeron el principio del trabajo en la constitución ateniense.

*Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón*  
jurídico influye poderosamente en todo el mundo.



El pueblo Israelita consagró en la Biblia, en los libros Pentateuco y Deuteronomio, marcan algunas reglas laborales.

En la edad media nacieron los gremios que regulaban el trabajo desde entonces se vislumbraba una relación laboral.

La relación obrera patronal y los problemas que se suscitan tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes. Es el derecho del trabajo una de las últimas ramas del derecho.

Brun y Galland explican que el derecho del trabajo es una defensa de los asalariados por lo consecuente el patrón no tiene ninguna herramienta para defenderse.

Los imperativos del derecho del trabajo con esto me refiero al sentido de equidad, de justicia que se da en las relaciones laborales.

Los antecedentes en México se dan desde la época de la colonia con la esclavitud donde esto era la base del trabajo como función económica.



Al redactarse la Constitución de 1857 sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales. En los primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llamaron la atención, como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea.

En la Revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político se combatió la reelección de Presidente Porfirio Díaz, junto con sus seguidores que habían formado una oligarquía, pero ni Madero, ni Villa, ni Zapata propugnaron por los derechos de los trabajadores.

En la asamblea constituyente donde nacen artículos de verdadera importancia como lo fue el Artículo 123 de la Constitución Mexicana.

Observando en nuestra patria, plasma en la Carta Magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores. La Constitución protegió al trabajador prohibiendo abusos que le agotaran físicamente o que se impidiera una remuneración justa por su labor.

Después de la Constitución surgió la Ley Federal de Trabajo, se mencionaban los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores y marcaba el funcionamiento correcto de las relaciones laborales.



Por medio de esto se logro el equilibrio de intereses y desarrollando principalmente la lucha obrero patronal, dentro del campo del derecho, todavía se necesita que los dirigentes sindicales y algunos patrones entiendan el papel que deben de desempeñar en un México progresista, para permitir una verdadera justicia.

En noviembre de 1978 se reforma él Artículo 123 Constitucional para incluir la siguiente declaración: " Toda persona útil; al efecto promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley ".

En este tema se lleva a cabo la comprensión de manera clara, precisa usando metodología sencilla.

Los elementos esenciales de las relaciones obrero patronales tiene su finalidad en la *equidad de ambas partes ya que esto nos ayuda a tener un mejor desarrollo dentro de las organizaciones y respecto al país nos permite tener una estabilidad que la necesitamos para no tener un clima de incertidumbre para que empresas extranjeras inviertan el capital en nuestro país.*

El patrón debe tener un panorama muy amplio para con sus trabajadores o sindicato y cumplir sus necesidades sin llegar al paternalismo.

En lo realizado veremos los derechos y obligaciones tanto de los patrones como de los trabajadores por lo tanto la ley regula a cada uno de estos grupos como un tercero en discordia con el fin de mantener la congruencia entre dichos miembros.



Para eso necesitamos saber el resultado del contenido de un orden general de relaciones de derecho establecido, desde luego más permanentes de menor limitación en su alcance.

Las obligaciones en términos generales se clasifican en función de la naturaleza de su objeto como lo menciona el Artículo 1824 del Código Civil se dice:

La cosa que el obligado debe de dar.

El hecho que el obligado debe hacer o no hacer.

La diversidad de objetos determinados, con esto se habla de obligaciones de no hacer que en términos menos técnicos se denominan prohibiciones, ahora bien, en el derecho del trabajo, tiene un especial significado las conductas patronales, que si caracterizarse como una obligación típica de no hacer, no implica una conducta propia sino la aceptación de una conducta ajena, así podemos hablar de obligación de tolerar.

Con lo siguiente nos podemos dar cuenta de la complejidad de llevar a cabo de manera eficiente las relaciones obrero patronales.

Con esto manejamos el derecho de preferencia, los descuentos, pagos, INFONAVIT, las medidas de seguridad e higiene, capacitación entre otras.

El objetivo fundamental es tener unas buenas relaciones laborales para la productividad de la empresa, los patrones y trabajadores teniendo siempre una equidad y responsabilidad con su trabajo.



El caso de Guatemala es parecida, con una pequeña diferencia que el Estado guatemalteco esta inerte y desinteresado, esto es aprovechado por la clase patronal, quienes agradecen y hacen fiesta al no estar obligados en tiempo a cancelar al trabajador sus prestaciones. Por eso Luís Fernández Molina, sustenta este pensamiento “El trabajador es una persona que trabaja para vivir y vive mientras trabaja”<sup>11</sup>

Entonces que sucede si el patrón despide injustificadamente al trabajador, como se sustentara si no tiene trabajo y consecuentemente carecerá de sustento, mientras irá en busca de trabajo. Por un lado el patrono sin preocupaciones, por otro lado la clase trabajadora sufriendo las consecuencias de la arbitrariedad patronal, en desinteresarse con pagar las prestaciones de ley.

---

<sup>7</sup>Fernández Molina. Ob. Cit. Pág.118

## CAPÍTULO II



### 2. El Código de Trabajo Decreto 1441

El tema del Código de Trabajo debe ser abordado necesariamente haciendo referencia al autor David García, al abordar el tema; “El derecho del trabajo ha muerto” expone; “El Código de Trabajo resume aspectos doctrinarios sustentados en una ideología que dominó el siglo XX, que apelaba a fines de igualdad social y que hoy es posible evaluar con la suficiente perspectiva. En particular, el análisis crítico de los efectos de la legislación laboral es factible a partir del estudio de hechos destacables, que indica el autor, en su obra, “El derecho del trabajo ha muerto”, se hará referencia solamente a dos de los que se consideran tener relación con el tema principal de este trabajo:

1) La emigración iniciada en 1973 en Guatemala (con la salida “caminando” de más de 2,500 campesinos Kanjobales, que llegaron hasta los alrededores del lago Okeechobee, en el centro del Estado de la Florida, en Estados Unidos) que supera ya el millón de personas. Éxodo en búsqueda de mejores ingresos y condiciones de vida que poco o nada tuvo que ver con el conflicto armado de 30 años. Las conquistas sociales logradas al amparo de la legislación laboral, han sido dejadas atrás por ciento de miles de los supuestos beneficiarios; que renunciando a ellas han optado por emigrar a naciones que no ofrecen ninguna de estas prebendas sociales, pero que si les aseguran mejores salarios en un mercado laboral dinámico, no entorpecido por la coercitiva legislación nacida de la ideología igualitaria y/o la demagogia. Los



emigrantes protagonizaban así un fenómeno merecedor de estudio y reflexión pues que optaron por la renuncia de sus conquistas sociales para ir en pos del sueño americano. Trabajar en una nación federada que no ofrece a los trabajadores una indemnización, pago del séptimo día, aguinaldos, bono 14, ni otros privilegios sociales.

2) La naciones europeas, como se ha puesto en evidencia en los congresos de expertos en Derecho de Trabajo, auspiciado por la Universidad de Cataluña Ramón LLULL, dejaron atrás el Estado Benefactor y con él, la normativa laboral tal y como fue concebida hasta 1990. Según este panorama, en el mediano plazo, las normas que regulan las Relaciones laborales podrán estar contenidas en los Códigos Civiles o de obligaciones y contratos, en los penales (en cuanto se trate de delitos) y en el derecho económico, este último que toma auge a partir de fenómenos como la globalización y el comercio electrónico. Es necesario, en consecuencia contribuir al debate nacional tendiente a conseguir cambios sustanciales de la legislación guatemalteca de trabajo, en orden a hacerla congruente y consecuente con la propuesta pretensión de prosperidad de los trabajadores, la muerte de las ideologías anticapitalistas y la inevitable competencia natural de la “globalización”<sup>8</sup>

El autor, Mario David García, en su obra; “El derecho del Trabajo ha muerto”, se insiste la necesidad de la referencia anterior pues sin ello se estaría lejos del cometido, de un trabajo muy objetivo siendo la característica peculiar que persigue el presente trabajo.

---

<sup>8</sup> García, Mario David. Ob. Cit. Pág.4



Respecto al Código de Trabajo Decreto No. 1441 emitido por el Organismo Legislativo en Guatemala a los veintinueve días del mes de abril de mil novecientos sesenta y uno, que tiene como finalidad regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos, es el instrumento legal que servirá de base durante el desarrollo de este tema que nos ocupa "Como concebir la protección jurídica preferente, regulado en el considerando número cuatro inciso a) del Código de Trabajo decreto 1441, sin plazo existente a la parte patronal en pagar las prestaciones laborales? para ello es preciso hacer referencia al considerando número cuatro inciso a). Procurando con ello, lograr el cometido del presente trabajo objeto de investigación científica. El inciso a) El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; sin embargo al reparar en la realidad del trabajador y en el contenido del cuerpo normativo laboral, se encuentra la clase trabajadora en un gran dilema, en el sentido de que no existe ninguna norma que señale plazo obligatorio al patrono en cumplir con su obligación de pagar las prestaciones laborales al trabajador, simplemente no hay plazo, pero es aquí en donde empieza las grandes vicisitudes para el trabajador, es despedido sin salario y quien sabe en cuanto tiempo tendrá un nuevo trabajo, mientras su familia vive a merced del hambre y de condiciones precarias y un furo incierto.

Con esta explicación es inconcebible que en la ley sustantiva laboral del derecho guatemalteco no haya plazo para que el patrono pague las prestaciones laborales, mientras esto está minando poco a poco y de forma oculta el derecho laboral

guatemalteco, sin que nada ni nadie haga algo por detener dicho flagelo menoscabando al trabajador, la parte patronal y el agrietamiento del Estado constitucional.



## **2.1- Los considerandos según el Código de Trabajo.**

Dada la naturaleza del trabajo se estimó necesario plasmar los considerandos que contiene el código de trabajo, comentar sustancialmente el considerando número cuatro inciso a). Procurando con ello, lograr el cometido del presente trabajo objeto de investigación científica.

Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Considerando: Que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado;

Considerando: Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo;

Considerando: Que las características ideológicas que deben inspirar la Legislación Laboral; son las siguientes:



Considerando: Que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquellas adaptadas a la realidad de Guatemala se pueden resumir así: a) El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo).

El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico -social; d) El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles; e) El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho

Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y



f) El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad;

Considerando:

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



Considerando:

Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

El inciso a) describe, El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

En la praxis laboral no existe la protección jurídica preferente, esto se comprueba en muchos juicios desarrollados en los diferentes órganos jurisdiccionales en materia laboral, pues al final de los juicios quien sale favorecido es el patrono, y cuando es el Estado el demandado, no se diga. Esto quiere decir que tanto el Estado como el patrono actúan con total arbitrariedad cuando un trabajador exige sus prestaciones laborales.

Concretamente la protección preferente queda vaciada al señalar que en la legislación laboral no existe plazo para que la parte patronal cumpla con pagar las prestaciones al trabajador.



## 2.2.- Principios del derecho laboral guatemalteco.

Se debe atender que los principios; son un conjunto de lineamientos, que crean, interpretan y aplican una norma jurídica. De esta forma los principios son la plataforma de toda norma jurídica. El autor, Chicas Hernández, manifiesta con relación a los principios “son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”<sup>9</sup>

De castro, citado por el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, establece una triple función de los principios inspiradores del derecho colectivo, e indica:

“a) Los principios del derecho colectivo al trabajo, cumplen una función informadora, que inspiran al legislador, sirviendo como fundamento al ordenamiento jurídico.

b) Inspiran una función normativa, que actúa como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

c) Función Interpretadora: En virtud de que operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

---

<sup>9</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 7



Esta pluralidad de funciones explica que hay algunos de esos principios que sirven más para el legislador o el creador de las normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma y otros que sean más útiles para el intérprete.

No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.”<sup>10</sup>

El profesor uruguayo Américo Pla Rodríguez, citado por Chicas Hernández, define lo que estima son los principios, expresando que “Son líneas directrices que informan algunas normas e informan 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”

El autor, Luis Fernández Molina, en su obra: “Derecho laboral guatemalteco”, expone: ampliamente en relación a los principios, que el “El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, en quien se benefician del vínculo laboral, el que da su fruto y el que paga el servicio.

Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, preciso nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente

---

<sup>10</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Ibíd.* Pág.8.



con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas manifestaciones.

Relata el Génesis que al insuflarle Dios la vida a la masa de arcilla en sus manos, le impuso sus principales características, resumiéndolo con un simple, a nuestra imagen y semejanza, instruyéndole que debía dominar la creación. De la misma forma los dioses Quiches, Gucumatz y Tepeu, citados en el Popol Vuh, al formar al hombre de la masa de maíz, le establecieron sus principales atribuciones: Será fuerte, valiente, etc.

En forma similar al formarse el derecho laboral positivo, su creador, esto es, el legislador, debe, o en su momento debió transmitir a su criatura, los principios por los que debía inspirarse en su desenvolvimiento. Son esos principios los que pretendemos escudriñar para poder determinar el derrotero que corresponde a esta rama nueva del derecho. Aquí le llamé principios; se les podría llamar también fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas pero el término principio lo considero más adecuado.

Podría hacer una larga lista de principios que se pudieran aplicar a la disciplina jurídica, sin embargo, ubicando los principales, tenemos.

- |                                |                         |
|--------------------------------|-------------------------|
| a) Principio de tutelaridad    | Principio de realismo   |
| b) Principio evolutivo         | Principio de sencillez  |
| c) Principio de obligatoriedad | Principio conciliatorio |



- |                               |                         |
|-------------------------------|-------------------------|
| d) Principio de rendimiento o | Principio de aplicación |
| e) De la buena fe             | Decreciente             |

En cuanto al Código de Trabajo, en la parte de los considerandos podemos ubicar a los siguientes principios: el principio de la tutelaridad, minimum de garantías sociales, irrenunciabilidad, necesario, imperativo, realista, objetivo, derecho público, hondamente democrático, libertad de contratación, claridad, sencillez, poco formalismo, celeridad y conciliatorias, aunado a estos principios no se puede dejar de mencionar lo que establece nuestra carta magna en su Artículo 101, que estatuye lo siguiente”<sup>11</sup>

El sistema laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social sin embargo por la objetividad y concreción del presente trabajo, se debe tratar el principio de tutelaridad, de modo que la exposición sea entendible en su connotación jurídica e institucional, para ello se considera hacer mencionar del autor, Luis Fernández Molina al referirse al mencionado principio, quien expone lo siguiente:

#### 1. Principio de tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los

---

<sup>11</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág.3



excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios; etc.

De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador”.

Es significativo que cuando los juristas definen cualquier rama del derecho, lo enseñan con los principios que van a regular dicha rama, la Carta Magna lo hace a través de los principios generales del derecho; por ende, es indubitable el desarrollo en esencia los principios del derecho laboral.

El autor; Luís Fernández Molina señala y describe así el siguiente principio

Principio de tutelaridad

Este principio el que sustenta todas las ramas del derecho laboral y se refleja en cada una de las regulaciones, esto quiere decir que todas las leyes de nuestro ordenamiento

---

<sup>12</sup> *Ibíd.* Pág.4



jurídico y las instituciones en materia laboral, tienen que cumplir con la protección y defensa de la parte más débil en la relación laboral como lo es el trabajador, la tutelaridad se debe manifestar como protector y defensor contra todos los desequilibrios, económicos, laborales, sociales y flagelos que a diario está expuesto el trabajador y para ello el mismo Estado debidamente estructurado en función de jerarquía y en cumplimiento del bien común debe cumplir su función plasmada en el ordenamiento jurídico de dicha materia. Empero, la realidad actual es distinta y contraproducente con el derecho laboral guatemalteco.

El autor guatemalteco Mario David García, en su Obra, “La muerte del derecho de trabajo”, expone que en Guatemala, como ocurre en otras naciones latinoamericanas, la tímida aceptación del modelo capitalista tendría que llamar, por fin, la atención.

El paso de los años ha significado el desperdicio de generaciones enteras, que han perdido su existencia en medio de una miseria irredenta provocada por el odio al progreso que subyace en las ideas esparcidas con fines igualitarios (que la única igualdad que han conseguido es la de la pobreza)”<sup>13</sup>

Razón de ser de la tutelaridad.

Fernández Molina, en su obra derecho laboral guatemalteco “Nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de estos (los

---

<sup>13</sup> García, Mario David. ob. cit. pág.1



trabajadores) otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación (Considerándose del Código de Trabajo). Al mencionar una efectiva libertad de contratación da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal el caso de un padre de un niño de cinco años que lleve varias semanas sin encontrar trabajo. A este tipo de escenarios refiere el considerando indicado que desde una perspectiva individual es muy común en el medio social, que para muchos autores el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido las normas de esta rama no tuvieron un papel protagónico, entonces se manifestaría la desigualdad y, por lo mismo, se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.

Por eso, llevado este enfoque a un extremo, el derecho laboral no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que por lo mismo tienden a ser también contenciosos, litigiosos y que existe un estado latente de conflicto entre las partes del



contrato laboral. Esta premisa da pábulo a las corrientes que propugnan la confrontación al extremo de la llamada lucha de clases, opuestas a otro tipo de ideologías que descubren la existencia de más intereses comunes que opuestos entre ambas partes, que proclaman una cooperación, tal el caso de la filosofía solidarista o la que propugna la doctrina social de la Iglesia Católica.

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. De una parte, autores sostienen que la tutelaridad tiene como por objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador (Mario De la Cueva, Trueba Urbina). Frente a ellos, otro sector señala que se procura restablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes (Guillermo Cabanellas), o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción. (Ernesto Krtotoschin).

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág.4



Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio teleológico, si es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin.

En las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que el fin primordial del derecho laboral es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; por lo mismo su finalidad esencial no es en sí la tutelaridad, que ésta es una mera herramienta para lograr el equilibrio en la fijación de condiciones laborales, de esa forma, materializar la armonía. En otras palabras, la tutelaridad es sólo un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social. Visto desde un enfoque negativo el fin último consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados”.

Si no se reconoce y se repara la aplicabilidad de los principios laborales, sólo se estará dando cabida al detrimento del Estado de derecho constitucional y el flagelo inminente y creciente que como un monstruo está matando al más débil (trabajador). Es preciso preguntarse; ¿Dónde está entonces el Estado? y donde está la tutelaridad laboral, pues a desaparecido.

Se necesita la reivindicación institucional para rescatar el Estado de derecho, por consiguiente a la clase trabajadora aporreada y desprotegida.



## 2.3 - Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Entendiendo que los valores de paz y justicia social son universales e inherentes al ser humano y, así mismo que, la actividad laboral, es una acción donde la participación del ser humano es imprescindible, tanto para obtener los ingresos necesarios de supervivencia para él y su familia, como para la transformación de los elementos naturales y con ello alcanzar la producción de bienes y el otorgamiento de servicios a sus próximos. Surge así entonces, la Constitución de la Organización del Trabajo (OIT) producto de una globalización y necesidad de aglomerar la participación de diversos países, para que dentro de una perspectiva conjunta se logre abordar, los parámetros generales y globalizados en consonancia con el ordenamiento jurídico local de cada territorio, la regulación jurídica respecto a la relación económica jurídica entre patronos y trabajadores y, con ello, robustecer las distintas instituciones laborales para dar un marco o estamento que conlleve a alcanzar la justicia social a nivel local y paralelamente global.

La constitución del organismo en referencia (OIT) devino de la imperiosa necesidad que los trabajadores, en lapsos, se veían desprotegidos y aquejados jurídica y económicamente. Lo anterior, por el frágil interés en cuanto a otorgar respuestas positivas por parte de las autoridades pertinentes (Los Estados respectivos).

Es así como en el mismo preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo expone lo siguiente:

Texto de la constitución\*



## Preámbulo

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universal; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los

objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución  
Organización Internacional del Trabajo.





## CAPÍTULO III



### 3.- Generalidades del salario.

El salario es un tema eminentemente laboral, que previo a desarrollar las generalidades, se debe acudir a su definición, para ello se cita al autor Guillermo Cabanellas, quien al referirse a salario expone, es la de "Académicamente, el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo, por extensión, estipendio con que se retribuyen servicio personales. Esas definiciones son como otras muchas de la academia, jurídicamente equivocadas; en primer lugar, porque en la actualidad el salario no está referido únicamente al servicio domestico, sino a todos a los trabajadores, especialmente obreros, y de modo más característico a los que cobran por destajo, por horas, jornadas ( de donde se derivan las expresiones jornal y jornalero) semanas o quincenas; ya que la retribución que se recibe por meses es llamada sueldo; y, en segundo término, porque hay retribuciones por servicios personales que no son salario, ni tampoco sueldo, como sucede con los honorario, que se pagan a los profesionales liberales y con la retribución de quienes por cuenta propia realizan servicios u obras para otras personas.

De ahí que el concepto de salario lleve implícita una relación de trabajo subordinado entre quien lo paga y quien lo recibe, precisamente por eso el problema salarial constituye uno de los temas más importantes tanto en el terreno económico y en el social cuanto en la protección que le otorga el derecho laboral en lo que respecta a su cuantía, a la forma, al momento y al lugar de pago, a la inembargabilidad absoluta o



relativa, a la prohibición total o parcial de efectuar descuentos, salvo los expresamente determinados por la ley, forma de extender los recibos, etcétera.

El salario no exige que el pago se haga en dinero, aunque eso sea lo más corriente; si no que puede serlo también, por lo menos parcialmente, en especie (alimentos, habitación y otros bienes de uso).

La determinación de los salarios ha dado siempre origen a muy diversas teorías de fundamento político y económico: libertad absoluta de contratación para ambas partes sobre la base de la ley de la oferta y la demanda, ley de bronce del salario. Regulación absoluta por el Estado, libertad contractual partiendo de la obligación de respetar los salarios mínimos, los justos y los vitales, principio de igual retribución por igual trabajo entre otros.”<sup>19</sup>

### **3.1.- Fundamento constitucional del salario.**

La fundamentación constitucional se hace necesaria, dado a que el presente trabajo tiene su origen en una norma ordinaria en materia laboral, en ese sentido se debe acudir al asidero constitucional del salario como la fuente jurídica de la misma. Por ello debe hacerse relación a lo manifestado por Vivot, Julio, J. En su texto denominado “Elementos del derecho de trabajo” Al referirse a la Constitución Política de la República así: “Ésta es sin duda la fuente formal principal. Sus disposiciones imponen un

---

<sup>19</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág.685

programa de realizaciones en esta materia, así como distribuyen la competencia legislativa en el orden nacional y provincial”<sup>1</sup>



La Constitución Política de la República de Guatemala, es la fuente formal principal, por ende se hace necesario la referencia del comentario emitido por la corte de constitucionalidad, en relación con el principio de supremacía constitucional, en donde claramente expone: Uno de los principios fundamentales que informa el derecho guatemalteco es el de supremacía constitucional, que implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución y ésta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado Constitucional de Derecho.<sup>16</sup>

“Esa súper legalidad se reconoce con absoluta precisión, en tres artículos de la ley fundamental: el Artículo 44 que dispone que serán nulas ipso jure las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la constitución garantiza; el Artículo 175 que afirma que ninguna ley podrá contrariar sus disposiciones y que las que violen o tergiversen sus mandatos serán nulas ipso jure; y el Artículo 204, donde establece que los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observaran obligadamente el principio de que la constitución prevalece sobre cualquier ley o tratado”(Gaceta No. 42, expediente No.639-95, página No.23, sentencia;11-12-96) Es congruente y consecuente, desde un punto de

---

<sup>16</sup> Martínez Vivot, Julio, J. *Elementos del derecho de trabajo*, Pág. 39

vista amplio, especialmente el de reconocer la jerarquía existente en nuestro ordenamiento jurídico, más no basta contar con su existencia, como parte de una ley vigente ni mucho menos como patrimonio jurídico de un Estado, sino que debe ser una ley positiva, aplicable en todos los ámbitos de aplicabilidad de la ley.



Por ello ha sido necesario tener como punto de partida el ya mencionado comentario de la corte de constitucionalidad, que dará fundamento jurídico y confiable en relación al tema de investigación que atañe en esta ocasión, que además, el presente tema, nos servirá de luz en todo el desarrollo del presente trabajo con carácter; apremiante, imperativo jurídico, económico y social, aunque muy eminentemente laboral, al mismo tiempo nos conduce a la puerta indicada como la pronta solución de la nebulosa realidad laboral, socio-económica y jurídica del país.

Resulta determinante plasmar el Artículo 103 de la "Carta Magna" en el que se establece que, "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores laborales, económicos y sociales pertinentes" conjuntamente el Artículo 101 constitucional en su segunda línea claramente reza: "El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social" , y con base al principio de supremacía constitucional, regulado en el Artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que indiscutiblemente señala: "Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas

ipso jure, se debe entender que dicha norma de carácter constitucional, atendiendo su tenor literal, se observa el imperativo mismo de la norma.



Atendiendo a estas regulaciones constitucionales se puede decir que, en el caso que ocupa se convierte en pura sustantividad carente de práctica en el sentido de que la norma regula que las relaciones deben ser tutelares a favor del trabajador, sin embargo esto solo ha quedado en letra muerta, en norma sustantiva, cuando se compara con la realidad que vive el trabajador y su familia en el caso concreto del despido por parte del patrono sin tener plazo para hacerle efectivo las prestaciones laborales en el caso del despido injustificado.

Y con el propósito de cumplir el cometido del presente trabajo objeto de investigación se considera necesario tomar en cuenta al jurista Friedrich A. Citado por Mario David García, en relación a la “Justicia Social” quien confesaba que descubrir el significado de lo que llaman “justicia social” constituyó una de sus grandes preocupaciones, durante más de diez años a la par que expresaba su fracaso en el empeño, precisaba luego, que su conclusión sobre la citada expresión, referida a una sociedad de hombres libres, “carecía de sentido” pero Hayek, insistía que era del mayor interés averiguar porque razón, y pese a todo, ese concepto domino el debate político durante más de un siglo, siendo utilizado con éxito para respaldar las pretensiones de ciertos grupos a una porción mayor de las cosas buenas de la vida.



Para Hayek, “la justicia social es una simple fórmula vacía utilizada cuando se quiere dar por sentado que una determinada pretensión está justificada sin dar razones para ello; a pesar de lo cual, advierte el jurista, es un término intelectualmente espurio” Algunos prosigue llegaron por su cuenta a esa conclusión con el resultado de que, al ser la “justicia social” la única clase de justicia que pensaron alguna vez, se vieron obligados a suponer que el término justicia carecía de sentido. Las normas por las que debe regirse la conducta individual son tan indispensables para el mantenimiento de una sociedad pacífica de hombres libres como incompatibles son con ella los intentos de realizar la “justicia social afirma el autor”<sup>17</sup>.

Llama fuertemente la atención, lo manifestado por Hayek, resumido así, “la justicia social es una simple fórmula vacía” eso es lo que una norma se convierte cuando no se aplica, en este caso tratándose de las prestaciones laborales del trabajador de conformidad con la ley, cuando este es despedido injustificadamente retardando el patrono hasta que él quiera sin importar las vicisitudes por las que tiene que afrontar el trabajador junto a su familia

La vacuidad de la expresión “justicia social” se demuestra, por otra parte, según Hayek, porque no existe el menor acuerdo sobre lo que esa justicia social exige en los casos particulares, como por no haber prueba que nos permita decidir quién tiene razón cuando hay desacuerdo, o porque ningún plan de distribución preconcebido podría ser

---

<sup>17</sup> García, Mario David. *El derecho del trabajo ha muerto*. Pág.32



llevado a la práctica en una sociedad en la que los individuos sean libres, en el sentido de permitirseles utilizar su propio saber y entender para sus propios fines. El ser, hombre responsable moral de sus actos, es incompatible con la aplicación del tan deseado modelo general de distribución.”<sup>18</sup>

A manera ejemplo: la necesidad de la creación de una norma en el que establezca firmemente un plazo para la parte empleadora en cumplir con su obligación de cancelar liquida y exigible el monto en moneda nacional con relación al salario que le corresponde al trabajador cuando es víctima de un despido arbitrario sin justa causa.

Muchos empleadores encuentran en esta ausencia de norma que regule plazo para pago de prestaciones laborales un espacio en donde se dan el lujo de hacer esperar el tiempo que ello quieran para hacer efectivo las prestaciones, pues en ocasiones , los patronos al despedir al trabajador le expresa el patrono si no directamente lo hace a través del representante dentro de la empresa lo siguiente; venga en diez días por su cheque, venga en quince días, no lo ha firmado el contador, no lo ha firmado el dueño, pero siempre presentan una excusa con tal de desesperar al trabajador. Pero el Estado no ve esto, aun contando con una Inspección General del Trabajo, lo cual está siempre ausente en estos casos tan lamentables en el que la clase trabajadora está a merced del patrono casi generalmente en este aspecto.

---

<sup>18</sup> *Ibid.* Pág.33



Después de un breve análisis de los artículos en cuanto a la jerarquía constitucional debe abordar ahora si el fundamento constitucional del mismo. Según el Artículo 102. Constitucional, los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

Según el inciso o) del artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece la "Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;  
\*Inciso agregado por Acuerdo Legislativo N° 18-93.

Es aquí en donde debe dejarse claro, que, la obligación de la indemnización esta clara en este inciso, sin embargo no está en la norma constitucional, ni en el Código de Trabajo Decreto 1441, el plazo para que la clase patronal haga efectivo la cantidad que corresponde al trabajador cuando este es despedido.

He allí el problema que motivo este tema objeto de investigación, tomando en cuenta que el trabajador depende de su salario, y es derecho que él posee por el hecho de prestar sus servicios al patrono.



La inexistencia de plazo, deja abierto el espacio legal para que el patrono arbitrariamente decida cuando a él se le antoje, paga al trabajador, pero esto es lo que perjudica y considerablemente al trabajador, es un aspecto que se estará comentando mas adelante.

### **3.2.- Fundamento ordinario del salario**

El tema del salario está fundamentado en la norma constitucional, pero además tiene su fundamentación en la ley ordinaria, que se hará referencia, sin embargo previo a la fundamentación ordinaria, debe decirse que el salario es un imperativo constitucional y una obligación de todo patrono para todo trabajador que le presta su servicio.

La fundamentación ordinaria del salario, está regulada en el Código de Trabajo decreto 1441, emitido por el Congreso de la República de Guatemala, concretamente en el artículo 88, en el que regula lo siguiente: Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

### **3.3.- Según la doctrina**

Después de tener la fundamentación de salario, tanto constitucional como en la ley ordinaria, para una mejor comprensión del mismo, se acude a la definición doctrinaria del mismo.



Salarios, en economía, 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 estos ingresos regulares 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.

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado el tiempo no trabajado debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas. 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 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. Además, el salario nominal percibido no refleja



los ingresos reales. En periodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el coste de la vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios. Las retenciones salariales para pagar los impuestos sobre la renta, los pagos a la Seguridad Social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes: 1) El coste de la vida: incluso en las sociedades más pobres los *salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias*; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse. 2) Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo.

La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. 3) *La oferta de trabajo*: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar.



Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio. 4) *La productividad*: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible.

Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos. 5) *Poder de negociación*: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

El nivel salarial medio viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes: 1) *El valor relativo del producto*: un trabajador cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior. 2) *Coste requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria*: los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobraran más que los albañiles muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros. 3) *La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales*: los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano



de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas suelen recibir elevados ingresos. 4) *Interés relativo del trabajo*: los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de cualificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos. 5) *Movilidad del trabajo*: cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar las diferencias salariales son mayores.

Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades. 6) Poder negociador comparativo: un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados. 7) Costumbre y legislación: muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Sudáfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros blancos, aunque realizasen el mismo trabajo.

Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo, y otros factores discriminatorios, y promocionan la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina



del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia, subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo.

Este último defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.



La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría Ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial.

La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. *De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual.* Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar



aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial.

Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que

pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.



Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.<sup>19</sup>

### Salario mínimo

Salario mínimo, cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país

---

<sup>19</sup> Microsoft ® Encarta ® 2009. © 1993--2008.



ha caído hasta niveles demasiado bajos. Al darse cuenta de este fallo, los sindicatos de varios países empezaron, ya desde la década de 1890, a pedir a los gobiernos que desarrollaran programas de salarios mínimos, logrando que se aprobaran leyes regulando dichos salarios.

La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. Otra ley, promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de salarios, en las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento. Esta innovadora ley sirvió de modelo al British Trade Boards Act de 1909.

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos. El principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquellos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca cualificación. Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Microsoft ® Encarta ® 2009. © 1993--2008.

## CAPÍTULO IV



### 4. Protección jurídica preferente

Defensa, amparo, auxilio o resguardo son algunos de los sinónimos que pueden ser empleados para el vocablo protección y, eso mismo es lo que propugna el Código de Trabajo Decreto Legislativo 1441, en su considerando cuarto literal "a" al establecer lo siguiente: "... El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, es decir que, lo evidente es la desigualdad económica entre patronos y trabajadores, sin embargo, la misma ley ordinaria pretende establecer contrapesos o igualdad entre ambas partes, al menos eso es lo que la ley establece, empero, al observar el abismo que deja la ausencia de un plazo legal estrictamente en cuanto al cumplimiento del mandato constitucional y ley ordinaria de la obligación impuesta al patrono, como es, el pago de la prestación al obrero, es evidente que la "balanza" rotundamente se desequilibra debido a la deplorable inexistencia de dicho plazo legal.

¿Dónde queda la preferencia, la preponderancia o ventaja que el Código de Trabajo proclama para el trabajador al no existir el plazo legal para que se le haga efectivo el pago de sus prestaciones? En la vida social guatemalteca, encontramos diversidad de atropellos y detrimentos que vive el obrero al no existir el plazo legal, unos de varios son los ejemplos siguientes:

El Diario Prensa Libre publicó:



“Empleados de maquila exigen pago”

Ochocientos empleados de la maquila Industrias Alianza Fashion B&D, de la cabecera de Chimaltenango, ocuparon las instalaciones de esa empresa para exigir el pago de sueldos atrasados y prestaciones.

Según, José Rosales Chimaltenango

Los afectados informaron que les deben tres quincenas, bono 14 y aguinaldo, por lo que decidieron ocupar las instalaciones de la maquila.

“Es preocupante que durante el último año, cada vez que se cumple una quincena nos cancelen lo que a los encargados se les antoja, ya que hemos recibido pagos de Q200 y Q300, cuando nuestro sueldo oscila entre Q1 mil 200 y Q1 mil 300 cada 15 días”, refirió Ramón Gutiérrez, uno de los afectados.

Miguel Colom, otro empleado, refirió que todos los días se cometen abusos contra los trabajadores, e incluso hay casos de insultos racistas y discriminación.

Miguel Garabito, trabajador, comentó que los empleados de esta empresa han tenido que aguantar esta clase de abusos debido a la falta de oportunidades de empleo que hay en el departamento.

Recordó que están con la esperanza de obtener el pago del bono 14, al igual que el aguinaldo y las tres quincenas.



Teresa López, otra empleada, aseguró que la mayoría de trabajadores no gozan de vacaciones, ya que solicitarlas es casi un despido.

“Calculamos que a cada trabajador se le adeudan unos Q7 mil, lo que se traduce en un monto de Q5 millones 600 mil, y tenemos miedo de que los dueños se declaren en quiebra y no nos paguen”, refirió.

Enrique Rosales, de la administración de la empresa, lamentó la situación que atraviesa la fábrica, y puntualizó que esperan que el gerente general llegue al país el próximo viernes, para que le encuentre solución al problema.

#### Pagarán deuda

El gerente administrativo, Luis Lee, aseguró que el atraso se debe a que un cliente se retrasó con el pago de una mercadería, pero que se pagará toda la deuda a los empleados.

#### Cifra

800 empleados de maquiladora de Chimaltenango reclaman prestaciones.<sup>21</sup>

Otra publicación respecto al dilema laboral que se aborda, es el siguiente:

Maquilas deben garantizar pago de prestaciones

<sup>21</sup> [test.prensalibre.com/.../Empleados-maquila-exigen-pago\\_0\\_841115926](http://test.prensalibre.com/.../Empleados-maquila-exigen-pago_0_841115926)



La Ley de Fomento a las Maquilas —decreto 29-89— deberá ser reformada con el objetivo de garantizar la indemnización a los trabajadores de ese sector, según la exigencia que hizo EE. UU. Para evitar una demanda laboral.

Según Por Urías Gamarro Guatemala, Guatemala

Las reformas las deberá implementar el Ministerio de Economía (Mineco), dependencia que en un plazo de 60 días deberá presentar un proyecto de ley con sus reglamentos.

Ese plazo está contenido en el plan de ejecución que el Gobierno de Guatemala se comprometió a cumplir con el Departamento de Comercio de EE. UU. Que exige respetar los derechos laborales en el marco del Tratado de Libre Comercio con ese país.

En relación con el tema, el documento dice: "Una empresa que procure recibir cobertura al decreto 29-89 debe financiar una fianza, con el fin de garantizar y cubrir el monto de la indemnización y demás prestaciones de carácter irrenunciable de los trabajadores por el cierre de las empresas", indica el plan al cual tuvo acceso Prensa Libre.

Esta medida cubriría a las empresas acogidas a ese decreto, entre las que se encuentran de confección y textil, agroexportadoras y centros de llamadas —call center.

Luis Velásquez, ministro de Economía, confirmó que la petición fue hecha por el Departamento de Comercio de EE. UU. Que revisa el requerimiento, y si no es factible, propondrán otras alternativas.

"Una alternativa sería que con cada pago, ya sea semanal o quincenal, se pueda calcular un promedio de las prestaciones y que ese dinero se vaya a una cuenta de

ahorro", aseguró. Velásquez informó que Guatemala solicitó una prórroga para suscribir el plan de acción para el 8 de julio próximo.



En relación con la exigencia, Rolando Figueroa Pérez, de la comisión laboral del sector privado, indicó que si esta medida se pone en vigencia viola el derecho de inocencia.

"No se puede presumir una conducta contraria a la Ley", refirió el abogado.<sup>22</sup>

De lo anterior es inminente señalarse que, para que esa "Protección jurídico preferente" se materialice y sea íntegra, es menester fijar el plazo específico dentro del cual la parte patronal, deba cumplir coercitivamente con el mandato constitucional y que también estatuye la ley ordinaria, el cual es la obligación adquirida frente al o los obreros (responsabilidad de pagar la indemnización), al disolverse ese vínculo, económico-jurídico que es la relación laboral.

#### **4.1.- El trabajador frente al patrono**

La realidad del trabajador es invertida en todos los aspectos con relación a la parte patronal, Mario De la Cueva, citado por Mario David García, a la sociedad clasista, manifiesta: "La sociedad actual es una sociedad dividida en clases; lo cual resulta innegable para el reputado laboralista. Podrá discutirse acerca de la conveniencia, de que tal situación perdure, de que se implante un régimen socialista, de que se intensifique la lucha de clases, de que se busque un sistema colaboracionista, de que se supere la lucha, etc., agrega De la Cueva, para asentar que el hecho real es que las

---

<sup>22</sup> [www.prensalibre.com/.../Maquilas-deben-garantizar-pago-prestaciones](http://www.prensalibre.com/.../Maquilas-deben-garantizar-pago-prestaciones)



clases existen y que la división” es más honda que nunca en la historia, por lo que resulta, inútil negarlo. El laboralista mexicano formula estas afirmaciones en el capítulo VII del tomo uno de su tratado de casi mil páginas, cuya bibliografía del punto tres, “Las clases sociales” es por sí misma descriptiva de las fuentes en las que el tratadista abreva para la fundamentación de su doctrina (que busca regular las relaciones productivas en naciones capitalistas”).<sup>23</sup>

El laboralista mexicano, Mario De La Cueva, en relación a la honda división de clases, es evidente que el trabajador lleva sobre su hombro la arbitrariedad del patrono y agregado a esto la falta de plazo que obligue al patrono pagar las prestaciones laborales, pues ello está generando consecuencias funestas de carácter laboral, económica, sociales, etc., instaurando además un estado de derecho fallido, que cada es deplorable.

La clase trabajadora, quienes por tanto tiempo vienen sufriendo injusticias, flagelos y demás tratos de exclusión económica así como social por parte de patronos inconscientes, avaros, deseosos, con visión de explotación al trabajador esclavo y sufrido. Concretamente la la falta de plazo en la legislación es aprovechado por los patronos en contra de los derechos del trabajador.

---

<sup>23</sup> García, Mario David. *Ob. Cit.* Pág. 25



#### 4. 2.- ¿A quién se está protegiendo realmente?

En una Sociedad capitalista como Guatemala, en donde los medios de producción están en manos de un sector minoritario, la actividad económica se va a desarrollar dentro de un marco que se denomina trabajo asalariado en donde la mano de obra va a estar íntimamente relacionada con la producción.

Por lo que la clase trabajadora que es la que posee su fuerza de trabajo va a establecer una relación con un Patrono o empleador a cambio de un salario y a esto le llama relaciones de producción. Desde el punto de vista legal, el Código de Trabajo entra a funcionar en ésta relación, porque es el que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores. Sin Embargo en este país se violan constantemente los derechos del trabajador porque hay empleadores que los explotan y abusan de su fuerza de trabajo pagándoles salarios muy bajos y ellos aceptan por la necesidad que tienen de mantener su empleo y nadie hace nada para protegerlos.

Es aquí en donde se observa que a quien realmente se está protegiendo, es al patrono, pues el hecho de no existir una norma que regule el plazo para que los patronos paguen en un tiempo establecido a los trabajadores cuando estos son despedidos, indirectamente son protegidos de su obligación y descuidando a quienes deben ser protegidos. Sin embargo la protección jurídica preferente está ausente desde todo punto de vista cuando se trata del trabajador, pues el Estado ha descuidado esa función de proteger a la clase trabajadora, en si al no considerar y no interesarle la ausencia de



plazo en la legislación laboral, pues ese vacío es fundamento para los patronos en no preocuparse en pagar las prestaciones labores, mientras la clase trabajadora esta sobreviviendo juntamente con su familia a merced de los abusos del patrono.

Esto debe detenerse, tanto el Estado, la parte empleadora y la sociedad llegar a un acuerdo para generar la armonía social y mientras se considere presentar un proyecto de ley y ser aprobado una ley que regule acerca de plazo para el pago de las prestaciones laborales.

#### **4.3.- ¿Qué se entiende por el plazo?**

Para dar respuesta a la presente interrogante, lícito es recurrir a lo que estatuye la ley y la doctrina, para ello, es menester presentar la definición que el Diccionario Ciencias Políticas jurídicas y Sociales de Manuel Ossorio nos otorga, expresando lo siguiente:

“Plazo: Término o tiempo señalado para una cosa./ Vencimiento del término.

Constituye un vocablo de constante uso en materia jurídica, porque significa el espacio de tiempo, que la ley unas veces, el juez en otras o las partes interesadas fijan para el cumplimiento de determinados hechos jurídicos, generalmente civil o procesal. Coutere lo define como medida de tiempo señalada para la realización de un acto o para la procuración de sus efectos jurídicos. Dentro de ese concepto tiene dos interpretaciones opuestas, por cuanto unas veces sirve para señalar el momento desde el cual una

obligación puede ser exigida, y otras para establecer la caducidad de un derecho o adquisición. (v. obligación. prescripción.)



Plazo, además, es la cuota de una obligación en dos o más veces. (v. obligación a plazo.)

El cómputo de los plazos no incluye el día primero, y el último ha de transcurrir por completo. Es decir que un plazo de dos días concertado o notificado hoy comprende mañana y pasado mañana, hasta las 24.

“Si el plazo es por horas, se cuenta de momento a momento en que expresa o desde la notificación”<sup>24</sup>

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española lo define así: Plazo. (Del lat. *placitum*, convenido). m. Término o tiempo señalado para algo. 2. Vencimiento del término. 3. Cada parte de una cantidad pagadera en dos o más veces, a corto, o a muy corto. Locs. advs. Dentro de un período relativamente breve. Dentro de un período relativamente extenso. Dentro de un período ni muy largo ni muy breve. *table*. U. t. c. loc. adj. a ~ fijo. loc. adv. Sin poder retirar un depósito bancario hasta que se haya cumplido el plazo estipulado. Correr el ~. fr. correr el término.<sup>25</sup>

Muy a pesar de las anteriores definiciones respecto al vocablo “plazo”, dentro de nuestro ordenamiento jurídico guatemalteco y, dentro del contexto del pago de la indemnización

<sup>24</sup> Manuel, Ossorio. *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Pág. 726-727

<sup>25</sup> *El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* Microsoft® Encarta© 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.



existe ausencia tanto en la ley máxima como en la ley ordinaria, precisamente eso, “Plazo legal” a través del cual de forma coercitiva se haga efectivo el pago de las prestaciones a los trabajadores, que hayan sido despedidos injustificadamente o que el patrono no logre probar la causa del despido, es decir, la regulación de las prestaciones lo estatuye la norma constitucional y la norma ordinaria, para que el patrón lo pague, al rezar en su articulado lo siguiente: Artículo 102. - Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: (...) o. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea; (...) Así también en la ley ordinaria (Código de Trabajo Decreto Legislativo 1441) reza lo siguiente, respecto al pago de las indemnizaciones:

Artículo 78. La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:



a) las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y

b) título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salarios y las costas judiciales.

Figura entonces la regulación del pago de prestaciones laborales a los trabajadores, la interrogante es: ¿En qué momento ha de pagarse la prestación al trabajador?, ¿Cuál es el plazo legal para hacer dicho pago? ¿Quedará sujeto a la discreción del patrono el pago de la prestación, por no existir un plazo regulado por la ley? Esto último es lo que recurrente y lamentablemente acontece de forma común, puesto que, en su gran mayoría el trabajador debe “mendigar” el pago de sus prestaciones, no importando que hayan transcurridos días o meses no se le haya atendido sus peticiones, por parte del patrono y, sin dejar de mencionar que no tenga un sustento económico para él y el de toda su familia y por supuesto que se atropella su dignidad moral y económica.

Al existir ausencia de un plazo legal que coerciblemente estatuya la exigencia a la parte patronal de pagar las prestaciones en determinado lapso al trabajador, paralela o subyacentemente existe desprotección, no prevención e indefensión del derecho laboral, respecto a la tutelaridad del derecho de la parte más débil en la relación jurídico laboral, que en este caso, claramente es el trabajador.



El derecho de trabajo, en lo expuesto, vendría ser para el trabajador, “como aquel ave que aún teniendo alas para surcar los aires y poder volar, se ve imposibilitado, debido a que se encuentra dentro de una jaula”.

Es menester por ende, que el Estado desde su *ius Imperium*, determine el plazo, el lapso, el tiempo para el pago de las prestaciones y que, con ello, desaparezca el detrimento que sufre el trabajador ulterior a finalizar sus labores en las condiciones ya expuestas (Por despido injustificado o cuando el patrón no pruebe la causa que motivó el despido).

#### **4.4.- Consecuencias económicas y familiares al no existir plazo obligatorio al patrono en cumplir con las obligaciones en pagar las prestaciones laborales al trabajador despedido.**

De forma alarmante debe decirse que las dificultades que la clase trabajadora afronta están degradando la economía familiar de los mismos, esto generado concretamente por la ausencia de plazo para el patrono en cumplir con su obligación constitucional de hacer efectiva las prestaciones laborales que corresponde al trabajador cuando este es despedido por el patrono de forma injustificada. Los trabajadores de las maquilas en pleno siglo XXI, viven flagelados económicamente, pues en el momento en que son despedidos por patronos arbitrarios y desconsiderados con la necesidad de la clase trabajadora, quienes tristemente, viven mientras trabajan, pero en el momento de ser despedidos, escuchan al representante del patrono, llámese gerente general o contador



de la empresa, las siguientes palabras; en diez días lo esperamos por su cheque efectivamente y por la necesidad, el trabajador se apersona como le indicaron solo para escuchar, aun no está el cheque, vengase en quince días, en un mes o más tiempo, y así los tienen, es aquí en donde surge el problema laboral y por ende la consecuencia económica familiar pues se decae.

Es preciso argumentar entonces que el trabajador tal y como se ha venido diciendo vive mientras trabaja, esto no es más que, el asalariado vive del salario, pero ¿qué sucede cuando es despedido?, se queda sin generar dinero para sobrevivir con su familia, pues el ser despedido significa para él un problema económico, pues debe iniciar la búsqueda de otra fuente de trabajo y esto lleva tiempo, mientras el va gastando se va quedando sin sustento de sobrevivencia, esto es lo que no se ha contemplado, ni por parte del Estado ni mucho menos por parte del patrono.

A todo esto el trabajador está pasando la peor pena en alimentación, vivienda, medicina, no solo para el si no para su familia, con niños que no pueden decirle al hambre, que huya de ellos, aunque pareciera irrisorio esto, es una realidad que no se puede esconder. Sin embargo, el considerando número cuatro inciso a) del Código de Trabajo decreto 1441, contempla la protección jurídica preferente al trabajador, que es totalmente opuesto con la realidad que presenta la praxis del derecho del trabajador, de ello surge el siguiente cuestionamiento, ¿Cómo concebir esta protección jurídica preferente, al no existir un plazo determinado que obligue al patrono, pagar las prestaciones laborales a sus trabajadores, se puede decir que sustantivamente el



trabajador tiene esa protección jurídica preferente, pero inconcebiblemente en la practicidad está totalmente desprotegido, tal como lo establece el artículo 103, del Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al preceptuar lo siguiente; “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que cubra sus necesidades normales de orden material, moral, cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.” Empero al ser despedido, sin que el patrono tenga plazo establecido en la ley, para hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales, en este sentido, ¿como el trabajador y su familia, podrían satisfacer sus necesidades reconocidas por la misma ley laboral?, Es aquí donde el Estado y la parte empleadora deben considerar responsablemente este flagelo que viene sufriendo el trabajador desde muchos años.

En un Estado que se denomina constitucional, Estado de derecho y Estado democrático es pasmoso que que en pleno siglo XXI, las condiciones de la clase trabajadora viva a merced un sector patronal arbitrario y desconsiderado hacia la clase más débil de la relación laboral, aun tomando en cuenta que es a través de la clase trabajadora que los patronos han logrado acrecentar su empresa.

¡¡¡..Una imploración al Estado de Guatemala, atienda este nebuloso escenario del pueblo trabajador, desprotegido, y abandonado, basta ya, que no pierda de vista el imperativo constitucional, el bien común, para las generaciones del presente como para las generaciones del futuro...¡¡¡

## CONCLUSIONES



1. El horizonte laboral guatemalteco es demasiado oscuro e incierto, dada la inexistencia de plazo de carácter coercitivo a la parte patronal en pagar las prestaciones laborales al trabajador cuando es despedido; una realidad que de ninguna forma deben perpetuar. El aparato estatal y la parte empleadora han permanecido en silencio, sin interesarles las vicisitudes que viven el trabajador y su familia.
2. La protección jurídica preferente, es meramente utópica en el contexto laboral guatemalteco, en donde la clase trabajadora, lejos de ser protegida como lo describe la legislación laboral, en realidad vive a merced de las arbitrariedades del patrono.
3. El Organismo Ejecutivo, ha sido indiferente a la realidad del trabajador, la desatención ha sido tal que no ha presentado ninguna iniciativa de ley que contenga la creación de una norma que regule el plazo existente a los patronos para que estos hagan efectivo las prestaciones laborales con un plazo inmediato, el cual no existe.
4. El Estado como garante de la seguridad de las personas y que tiene como fin supremo el bien común, ha estado distante y ausente de las necesidades y flagelos que la clase trabajadora debe enfrentar día con día, sin que nada ni nadie se



interese de dicha realidad, mientras el panorama laboral se está tornando cada vez más precario, esto, de seguir así, se está condenando a las generaciones venideras vivir bajo la arbitrariedad patronal.

## RECOMENDACIONES



1. El Estado debe considerar la falta de plazo existente para pagar al trabajador sus prestaciones laborales cuando fuera despedido y cumplir íntegramente el orden institucional para proteger a su familia.
2. La protección jurídica preferente debe aplicarse en todo ámbito institucional sea administrativa o jurisdiccional, en donde la clase trabajadora, lejos de ser protegida como lo describe la legislación laboral, en realidad es desprotegida jurídica y no se diga económicamente.
3. El Organismo Ejecutivo, debe atender de forma imperiosa la realidad del trabajador, debe presentar alguna iniciativa de ley que contenga la creación de una norma que regule el plazo a los patronos para que hagan efectivas las prestaciones laborales con un plazo prudencial, que no deteriore las condiciones económicas y familiares de los trabajadores.
4. Actualmente en Guatemala el panorama laboral se torna cada vez más precario, condenando a las generaciones venideras a vivir bajo la arbitrariedad patronal, por lo que el Estado como garante de la seguridad jurídica de los trabajadores debe buscar el fin supremo denominado el bien común, el que está distante y *ausente de las necesidades económicas de la clase trabajadora, para que él y su familia tengan calidad de vida.*

ausente de las necesidades económicas de la clase trabajadora, para que él y familia tengan calidad de vida.





ANEXOS





## **Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo**

El trabajo de campo consistió en visitar a personas que trabajan en las empresas de maquila, especialmente a las que trabajan en las situadas en zona 12 de la ciudad capital de Guatemala. Formulándoles cinco preguntas cerradas con la finalidad de sustentar el trabajo investigativo denominado, "¿Como concebir la protección jurídica preferente, regulado en el considerando número cuatro inciso a) del Código de Trabajo Decreto 1441, sin plazo existente a la parte patronal en pagar las prestaciones laborales?"

Las preguntas generadas, tratan acerca del tiempo exagerado que el sector patronal se toma para hacer efectiva las prestaciones laborales a los trabajadores cuando estos son despedidos injustificadamente por el patrono.

## A trabajadores de maquila



### 1. ¿Cuánto tiempo tiene de laborar en maquila?

6 meses \_\_\_\_\_ 1 año \_\_\_\_\_ 3 años \_\_\_\_\_ más de 3 años \_\_\_\_\_

Respuesta:	Cantidad
6 meses	1
1 año	3
3 años	1
Más de 3 años	0
Total:	5

Fuente: Investigación de campo. Mayo 2013

El presente cuadro, muestra que de las cinco personas que se desempeñan en maquila, son tres las que se han desempeñado hasta tres años, pero más de tres años ninguno, eso muestra la no estabilidad en maquila, que podría ser por condiciones en el lugar de trabajo.



2. ¿Ha sido objeto de despido injustificado alguna vez?

si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Respuesta:	Cantidad
Si	4
No	1
Total:	5

Fuente: Investigación de campo. Mayo 2013

Es significativo el número de trabajadores que han sido despedidos injustificadamente pues de los cinco son cuatro despedidos injustamente, solo nos muestra la facilidad con que pueden ser despedidos, mostrándose en este caso la arbitrariedad del patrono.



3. ¿Le hicieron efectivo el pago de sus prestaciones después de haber sido despedido de la empresa?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Respuesta:	Cantidad
Si	2
No	3
Total:	5

Fuente: Investigación de campo. Mayo 2013

Este número de trabajadores permite ver que el patrono no se interesa en pagar las prestaciones laborales y si lo hace, lo dará completo? es uno de los grandes flagelos que es objeto el derecho laboral .



#### 4. En cuanto tiempo, el patrono le hizo efectivo el pago de sus Prestaciones laborales?

inmediato\_\_\_ al siguiente día\_\_\_ a la semana\_\_\_ al mes\_\_\_  
A los tres meses\_\_\_ después de los tres meses\_\_\_

Respuesta:	Cantidad
Inmediato	0
Al siguiente día	0
A la semana	0
Al mes	1
A los tres meses	1
Después de los tres meses	3
Total:	5

Fuente: Investigación de campo. Mayo 2013

Es alarmante y contraproducente para el derecho laboral, el resultado de esta encuesta concretamente esta pregunta pues de las cinco personas a ninguna de ellas se les pago inmediatamente por lo menos en un mes, la razón de que las prestaciones laborales se den cuando al patrono se le antoje es clara, no existe plazo en la legislación que obligue al patrono hacer efectivo el pago, pues esa vacuidad legal tiene la puerta abierta para que el patrono viole el derecho del trabajador y a la vez el asalariado está a merced de estos actos del patrono. Urge la regulación de plazo para pago de prestaciones laborales, de lo contrario, ¿dónde queda la protección jurídica preferente?.



**5. ¿Existe interés por parte de los dueños de maquila en pagar las**

**Prestaciones?**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Respuesta:	Cantidad
Si	0
No	5
Total:	5

Fuente: Investigación de campo. Mayo 2013

Es obvia la respuesta, pero se quiso plasmar en estas preguntas para demostrar que aparte de que no existe plazo para cumplir con el pago de las prestaciones laborales, mucho menos existe el menor interés en los patronos en cumplir su obligación. Urge la regulación de plazo para pago de las prestaciones laborales.

## BIBLIOGRAFÍA



BRAN TARACENA, Armando Teodoro. **El problema de la fuerza de trabajo como mercancía y el sistema de indexación de salarios como solución parcial en las relaciones económicas de producción capitalista en Guatemala.** 1ª. edición. Guatemala: (s.e.), 1993.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo.** 1ª. edición. México: Editorial Publimex, S.A: 1985

Comisión Nacional para el seguimiento y apoyo al fortalecimiento de la justicia y La Organización Internacional del Trabajo. **La justicia laboral.** 2ª. edición. Guatemala: Editorial Magna Terra editores S.A., 2003.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo.** 2ª. edición. México: Editorial Porrúa, 1970.

DE LEÓN MORAN, Oscar Ernesto. **Consideraciones doctrinarias y legales sobre la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo en Guatemala.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2003.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo.** 1ra edición. España, Madrid: Editorial Impresos y Revistas S.A., 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **El derecho laboral guatemalteco.** 1ª. edición. Guatemala: Editorial Inversiones Educativas, 2004.

GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo.** Guatemala: Editorial Tierra Labrada, 2002.



GUTIÉRREZ CARRERA, Bernal Ribahí. **El incumplimiento de los patronos de la obligación contenida en el Artículo 61 literal J, del Código de Trabajo y la actuación de la Inspección General de Trabajo.** 1ª. edición. Guatemala: (s.e), Abril de 2008.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La jurisdicción privativa de trabajo.** Revista Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. 3ª. edición. Imprenta Universitaria USAC, Guatemala -1968.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social.** 3ra edición. Buenos Aires Argentina: Editorial Astrea, 1992.

MINUGUA. **Administración de la justicia laboral.** 1ª. edición. Guatemala: (s.e), 2002.

ORTEGA ESTEBAN, José. **Relaciones sociolaborales.** 1ra edición. España, Editorial Universidad de Salamanca, 1993.

#### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo. Decreto número 1441.** Congreso de la República de Guatemala. 1961.