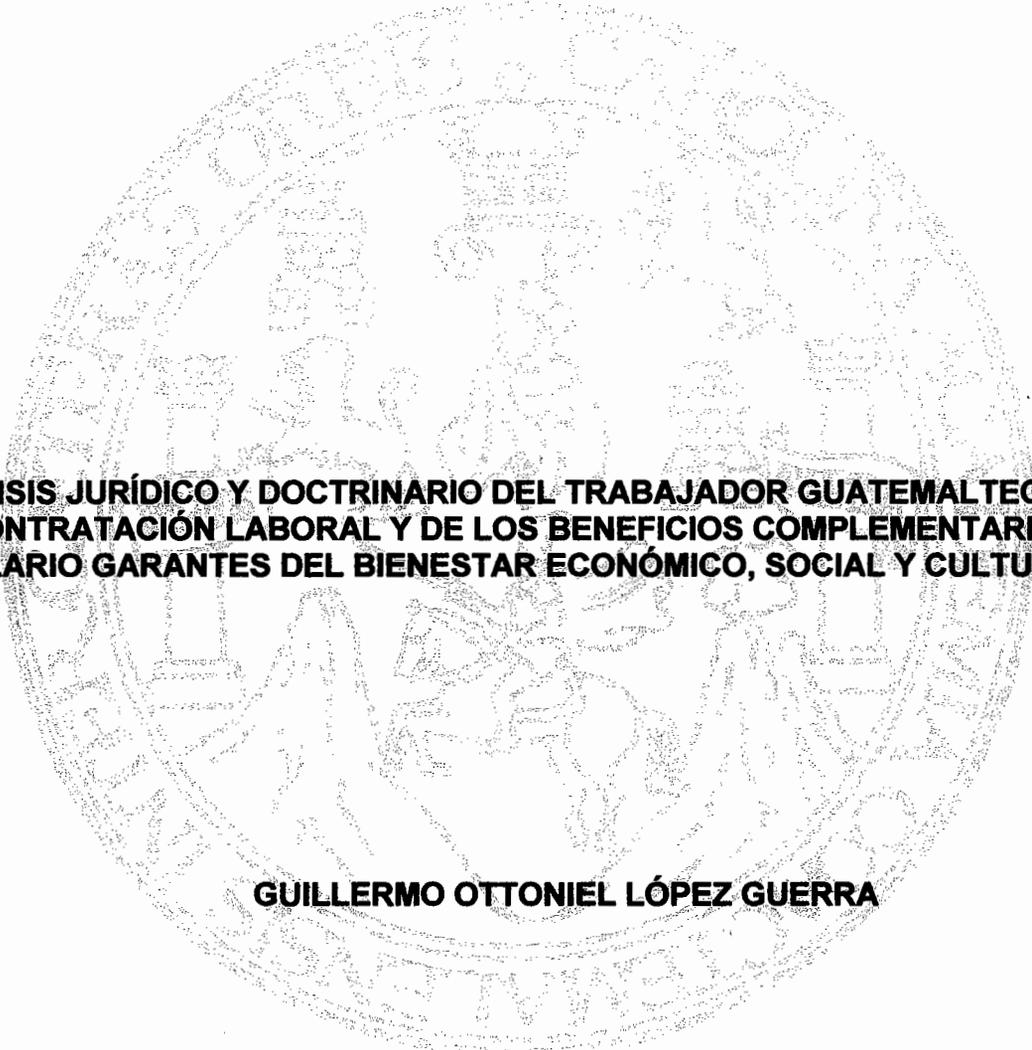


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO, DE
LA CONTRATACIÓN LABORAL Y DE LOS BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS AL
SALARIO GARANTES DEL BIENESTAR ECONÓMICO, SOCIAL Y CULTURAL**

GUILLERMO OTTONIEL LÓPEZ GUERRA

GUATEMALA, MAYO DE 2015

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO, DE
LA CONTRATACIÓN LABORAL Y DE LOS BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS AL
SALARIO GARANTES DEL BIENESTAR ECONÓMICO, SOCIAL Y CULTURAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GUILLERMO OTTONIEL LÓPEZ GUERRA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2015

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Gustavo Adolfo García de León
Vocal: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Secretario: Lic. Carlos Erick Ortiz Gómez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera
Vocal: Lic. Héctor David España Pinetta
Secretario: Lic. José Efraín Ramírez Higueros

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

**Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
Abogado y Notario**



Guatemala 17 de octubre del año 2014

**Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Su Despacho.**



Muy atentamente le informo que de acuerdo al nombramiento de fecha once de septiembre del año dos mil catorce, he procedido a la asesoría de tesis del bachiller Guillermo Ottoniel López Guerra, la cual es referente al tema nombrado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DE LA INTERPRETACIÓN DEL TRABAJADOR BAJO EL CONTRATO TÉCNICO O PROFESIONAL CON RELACIÓN AL ARTÍCULO 18 DEL CÓDIGO DE TRABAJO CUANDO CUMPLE CON LOS ELEMENTOS DE UN TRABAJADOR CON EL BENEFICIO DE TODAS SUS PRESTACIONES”**, y después de llevar a cabo las modificaciones correspondientes doy a conocer:

1. Durante la investigación del trabajo de tesis, el bachiller López Guerra estudia dogmática, jurídica y doctrinariamente la contratación laboral, demostrando dedicación y esmerándose en presentar un informe final fundamentado en la normativa vigente.
2. Me encargué de asesorar la tesis y estuve pendiente del desarrollo de la misma, así como de la redacción de sus conclusiones y recomendaciones y de la bibliografía utilizada.
3. Los objetivos se alcanzaron y dieron a conocer las prestaciones laborales. La hipótesis comprobó la importancia jurídico-legal de analizar la contratación laboral en Guatemala.
4. Durante el desarrollo de la misma se utiliza una ortografía correcta, la letra y márgenes adecuados, siendo las conclusiones y recomendaciones congruentes con los capítulos que se desarrollaron.
5. La tesis es un aporte bastante significativo y el trabajo consta de cuatro capítulos que abarcan los aspectos más importantes del tema, desarrollando técnicamente la bibliografía consultada.
6. Se utilizaron los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo y las técnicas necesarias para garantizar una investigación adecuada y en base a un proceso investigativo científico y de actualidad.

=====

**6ª. Avenida 11-43 zona 1 Edificio Panam 2do nivel oficina 203
Tel: 55805431**

**Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
Abogado y Notario**



Me permito opinar que el trabajo de tesis satisface correctamente y reúne los requisitos necesarios para su aprobación, tal y como lo establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por ende emito **DICTAMEN FAVORABLE** el cual a mi juicio llena los requisitos exigidos previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente.



**Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
Abogado y Notario
Asesor de Tesis
Col. 9824**



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
 Guatemala, 29 de octubre de 2014.

Atentamente, pase a la LICENCIADA ROSARIO GIL PEREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante GUILLERMO OTTONIEL LÓPEZ GUERRA, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DE LA INTERPRETACIÓN DEL TRABAJADOR BAJO EL CONTRATO TÉCNICO O PROFESIONAL CON RELACIÓN AL ARTÍCULO 18 DEL CÓDIGO DE TRABAJO CUANDO CUMPLE CON LOS ELEMENTOS DE UN TRABAJADOR CON EL BENEFICIO DE TODAS SUS PRESTACIONES".

Me permito hacer de su conocimiento que esta facultada 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 ORELLANA
 JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
 BAMO/lyr.

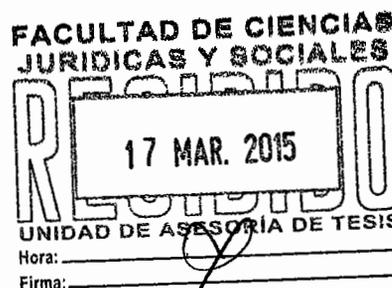


Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



Guatemala 16 de marzo del año 2015

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



Distinguido Doctor Mejía Orellana:

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha veintinueve de octubre del año dos mil catorce, revisé la tesis del bachiller Guillermo Ottoniel López Guerra, con carné estudiantil 9519388 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: **“ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DE LA INTERPRETACIÓN DEL TRABAJADOR BAJO EL CONTRATO TÉCNICO O PROFESIONAL CON RELACIÓN AL ARTÍCULO 18 DEL CÓDIGO DE TRABAJO CUANDO CUMPLE CON LOS ELEMENTOS DE UN TRABAJADOR CON EL BENEFICIO DE TODAS SUS PRESTACIONES”**, le doy a conocer:

- a) La tesis determina un contenido científico y técnico, que señala con bastante claridad lo fundamental de analizar jurídicamente la contratación laboral de conformidad con la legislación de trabajo en el país. El sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, el cual es determinante en establecer los contratos de trabajo; método deductivo, con el cual se indicaron sus características; y el analítico, indicó la legislación vigente.
- b) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- c) El sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, conclusiones y recomendaciones fundamentadas, redacción y citas bibliográficas.
- d) Las correcciones indicadas se realizaron durante la revisión de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se presentó y formuló fue comprobada al dar a conocer los fundamentos jurídicos que informan los beneficios complementarios al salario. Se modificó el título de la tesis, quedando de la siguiente manera: **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO, DE LA CONTRATACIÓN LABORAL Y DE LOS BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS AL SALARIO GARANTES DEL BIENESTAR ECONÓMICO, SOCIAL Y CULTURAL”**.

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



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

Muy atentamente.


Licda. Rosario Gil Perez
Revisora de Tesis
Col. 3058

Lic. ROSARIO GIL PEREZ
Abogado y Notario

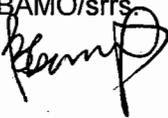


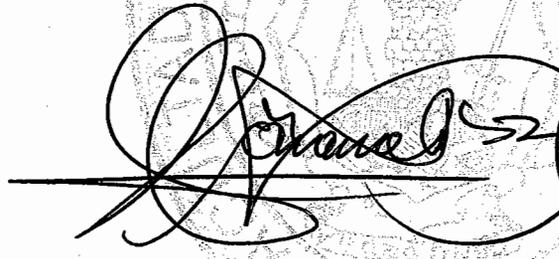
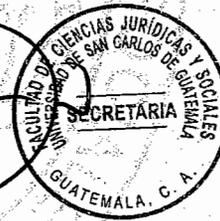
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

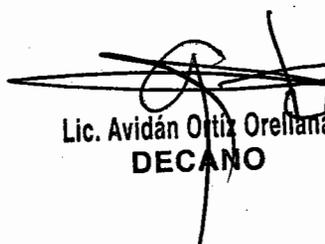


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de mayo de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante GUILLERMO OTTONIEL LÓPEZ GUERRA, titulado ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO, DE LA CONTRATACIÓN LABORAL Y DE LOS BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS AL SALARIO GARANTES DEL BIENESTAR ECONÓMICO, SOCIAL Y CULTURAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs


 
 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser el supremo creador.
- A EL NIÑITO DE LA SANTA CRUZ:** Por ser mi máximo protector.
- A MIS PADRES:** Leonel López (Q.E.P.D) y Celia Guerra Osorio, por ser mi mayor ejemplo de vida.
- A MIS HERMANOS:** A los nueve por sus consejos y apoyo.
- A MI NOVIA:** Eslly Orozco, por estar en las buena y malas conmigo.
- A MIS AMIGOS:** Los de la institución donde laboro, a los de la juventud y los de la Universidad San Carlos en especial a William Morales, Gloria Melgar, Julio Cesar Godínez (Q.E.P.D), Rebeca Arias y Carlos Medina, por compartir sueños conmigo.
- A:** Los seres que se fueron de esta tierra: Carmen de González, Carlota Guerra de Morales, Miguel Ángel González y en especial a mi padre



Carlos Leonel López por estar conmigo en todo momento y dejarme gran enseñanza.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por sus enseñanzas y darme un mejor nivel de vida.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definiciones.....	1
1.2. Características.....	2
1.3. Principios.....	4
1.4. Fuentes.....	7
1.5. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	10
1.6. Relación de trabajo.....	10
1.7. Sujetos intervinientes en la relación de trabajo.....	12
1.8. Condiciones generales de trabajo.....	13
1.9. Obligaciones de los patronos y trabajadores.....	14

CAPÍTULO II

2. Características ideológicas del derecho del trabajo.....	21
2.1. Principio tutelar de los trabajadores.....	21
2.2. Principio de garantías mínimas.....	24
2.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo.....	27
2.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo.....	31
2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	33



2.6. El derecho del trabajo es una rama del derecho hondamente democrático.....	33
2.7. Principio de estabilidad.....	37

CAPÍTULO III

3. El salario.....	43
3.1. Etimología.....	44
3.2. Importancia.....	45
3.3. Conceptualización.....	48
3.4. Definición.....	49
3.5. Naturaleza jurídica.....	50
3.6. Salario y condiciones laborales.....	54
3.7. Fines del salario.....	54
3.8. Principios rectores del salario.....	55
3.9. Características.....	61
3.10. Morfología salarial.....	64
3.11. Igualdad salarial.....	64
3.12. Teoría del valor trabajo.....	66
3.13. Salario base, salario nominal, salario real y salario social.....	67



CAPÍTULO IV

4. El trabajador guatemalteco, la contratación laboral y los beneficios complementarios al salario garantes del bienestar económico, social y cultural.....	69
4.1. Contratación laboral.....	69
4.2. Garantías protectoras del salario.....	70
4.3. Análisis jurídico y doctrinario del trabajador guatemalteco, de la contratación laboral y de los beneficios complementarios al salario garantes del bienestar económico, social y cultural.....	73
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

El tema elegido señala un análisis jurídico y doctrinario del trabajador guatemalteco, de la contratación laboral y de los beneficios complementarios al salario garantes del bienestar económico, social y cultural. La figura del trabajador consiste en una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se trate.

La conceptualización de trabajador es la aplicada a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En la mayoría de los casos, también se puede utilizar en sentido general para la designación de una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. Los objetivos de la tesis dieron a conocer que la condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no únicamente subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades que sean particulares.

La figura del trabajador consiste en una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se trate. Puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad. A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regular. El sector trabajador ha sido desde siempre el más revolucionario de la sociedad, el que siempre luchó por sus derechos y por lograr mejoras en sus condiciones de vida, a pesar de no lograrlo siempre. En las sociedades modernas los trabajadores suelen agruparse en gremios o sindicatos que son organizaciones cuyo objetivo principal es la defensa y protección de los derechos de cada trabajador. El contrato laboral tiene importancia para la parte que contrata y para la contratada, debido a que puede ser de utilidad para solucionar problemas laborales como el despido justificado o injustificado. El contrato de trabajo cualquiera que sea su



forma o denominación, consiste en el que en virtud del cual una persona se obliga a la prestación a otra de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

El salario consiste en el dinero que una persona recibe como consecuencia de llevar a cabo un determinado servicio, dinero que se concede de forma regular cada cierto período de tiempo. El mismo se encuentra relacionado con la productividad del trabajador. El Estado suele fijar un salario mínimo debajo del cual el trabajador no puede ser remunerado. Dicha circunstancia puede parecer humanitaria, pero existen algunas voces en su contra alegando que dicha circunstancia redundaría en la falta de contratación de los trabajadores menos productivos. Se emplearon los métodos siguientes: analítico, inductivo, deductivo y sintético. La técnica empleada fue la documental.

La hipótesis que se formuló comprobó que los beneficios complementarios consisten en algún tipo de remuneración extra y no en efectivo que un empleador le ofrece un empleado por encima de los pagos en efectivo destinados como salario del empleo, así como también estableció la importancia de que se analice jurídica y doctrinariamente al trabajador, a la contratación laboral y al salario.

La tesis dividió su contenido en cuatro capítulos: el primer capítulo, indica el derecho del trabajo, definiciones, características, principios, fuentes, naturaleza jurídica, relación laboral sujetos intervinientes en la relación de trabajo, condiciones generales de trabajo y obligaciones de los patronos y trabajadores; el segundo capítulo, establece las características ideológicas del derecho del trabajo; el tercer capítulo, analiza el salario, etimología, conceptualización, definición, naturaleza jurídica, salario y condiciones de trabajo, fines del salario, principios rectores del salario, características, morfología salarial, igualdad salarial, teoría del valor trabajo, salario base y salario nominal; y el cuarto capítulo, estudia jurídica y doctrinariamente al trabajador guatemalteco, la contratación laboral y los beneficios complementarios garantes del bienestar económico, social y cultural.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El surgimiento del derecho del trabajo ha tenido como antecedente el aprovechamiento del fuerte sobre el débil y el abuso del hombre por el hombre. La historia del derecho laboral se refleja en la búsqueda del progreso del ser humano, de su libertad y seguridad.

1.1. Definiciones

"Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino relativo a la socialización de la vida del ser humano".¹

El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, cuya función es producir el equilibrio de los factores mediante la realización de la justicia social. Es la norma de carácter jurídico que se propone la plena realización de la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

¹ Cajas Bracamonte, Juan Emilio. **Derecho del trabajo**. Pág. 120.



1.2. Características

Las características del derecho del trabajo son las que a continuación se indican:

- a) **Derecho del trabajo como derecho social:** las normas jurídicas del derecho del trabajo tienen por finalidad el establecimiento de los beneficios para los trabajadores, siendo el Estado el encargado de brindar protección a las normas jurídicas compensatorias que contengan las garantías elementales, o sea, un trabajo digno y decoroso, un sueldo remunerador, certidumbre en el empleo, jornada de trabajo legal y otras garantías que todo trabajador tiene derecho. Las normas jurídicas de trabajo tienen como finalidad esencial la dignificación de la actividad de la clase trabajadora, reivindicándolo.

- b) **Dignidad del trabajador:** la ley laboral de actualidad tiene entre otras finalidades la de asegurar a los trabajadores un salario digno y decoroso que le permita la obtención de un nivel de vida digno. Con dicha finalidad, se puede anotar que el salario mínimo tiene que ser suficiente para la satisfacción de las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material existente, así como también en lo que respecta al orden social y cultural para la provisión de la educación obligatoria de los hijos.

- c) **Es un derecho irrenunciable:** los derechos que se encuentran contenidos en los ordenamientos laborales son de carácter irrenunciable, y bajo ninguna circunstancia los trabajadores podrán ser privados de ellos, inclusive aunque



ellos lo acepten, ya sea de forma expresa o tácita, debido a que les pertenecen de manera legítima. También, el Estado tiene la obligación de crear las instituciones y los medios de defensa apropiados para que los trabajadores recurran a ellos para la defensa de los derechos en caso de que sean violentados.

"El derecho del trabajo es un derecho irrenunciable y es referente a los beneficios que se otorga a los trabajadores, así como también imperativo debido a que sus disposiciones tienen que cumplirse inexorablemente por los patrones".²

- d) **Derecho del trabajo como mínimo de garantía social:** el derecho del trabajo es un derecho social, cuya finalidad consiste en beneficiar a la clase trabajadora, por ello, tiene que contener un mínimo de garantías para los trabajadores, entendiéndose por ello que las garantías laborales son el punto de partida.

Para otorgarle una mayor claridad a este principio, se debe anotar que las condiciones de trabajo en ningún caso pueden ser interiores a las estipuladas legalmente y tienen que ser proporcionales a la importancia de los servicios para los laborantes, sin que se puedan llegar a establecer diferencias por motivo de raza, nacionalidad, género, edad, credo religioso o doctrina política, a excepción de que se presenten las modalidades expresamente consignadas en la ley.

² De Buen, Nestor. **Derecho del trabajo**. Pág. 12.



El derecho del trabajo funciona sobre un fundamento que constituye un mínimo de garantías sociales en beneficio de los trabajadores, quienes son susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales y colectivos de trabajo.

1.3. Principios

El derecho del trabajo consigna una serie de principios en beneficio de los trabajadores, a partir de la Constitución Política de la República, cuyo objetivo consiste en la reivindicación a sus derechos, con la finalidad de devolverles su calidad y dignidad humana en la prestación de servicios.

"Las garantías de seguridad jurídica, de libertad e igualdad se plasman en la legislación para alcanzar el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patronos".³

Los principios que rigen el derecho del trabajo son los que a continuación se dan a conocer:

- a) **Derecho y deber social:** el trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presenta y tiene que llevarse a cabo en condiciones que se encarguen del aseguramiento de la vida, la salud y de un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

³ **Ibid.** Pág. 50.



Consiste en el derecho que tiene todo ser humano de contar con un trabajo, aunque en la realidad difícilmente se cumple con dicho principio, debido a que para la obtención de empleo se necesita la reunión de una serie de requisitos que en muchos casos los aspirantes no reúnen, y no tienen que ser necesariamente los conocimientos fundamentales para el desempeño de la actividad sino que son otros impedimentos tales como la edad, sexo y domicilio.

Consiste en el supuesto de la obtención de un trabajo y en muchos casos el salario que percibe difícilmente le alcanza para la satisfacción de una forma decorosa de sus necesidades más elementales, lo que lleva a la conclusión de que este principio no deja de ser una aspiración más que una realidad.

- b) Libertad: a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

El ejercicio de esta libertad únicamente puede vedarse por determinación judicial, cuando se lesionen los derechos de terceros, o bien por resolución gubernativa dictada en la terminología que determina la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Además, nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

No se puede impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos únicamente puede vedarse por resolución de la autoridad



competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los relativos a la sociedad.

Dicho principio de libertad alcanza una expresión más concreta que señala la duración de los contratos de trabajo. Los trabajadores en ningún caso se encuentran obligados a prestar sus servicios.

- c) **Igualdad:** consiste en uno de los objetivos primordiales del derecho del trabajo. Para trabajo igual es correspondiente salario igual, sin tomar en consideración el género ni la nacionalidad.

"Al trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también tiene que ser correspondiente salario igual. Es fundamental recordar que la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores detonantes de graves conflictos laborales. Históricamente, se asocia a las luchas por la obtención de igual salario para las mujeres y la niñez que para los seres humanos".⁴

- d) **Aplicación de la norma más favorable:** si existe duda respecto de la aplicación de la norma laboral, se tiene que aplicar la que más beneficie el trabajador. En la interpretación que lleva a cabo la ley laboral se tienen estipulados los principios generales del derecho del trabajo, debido a que ello consiste en un derecho

⁴ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 57.



social cuya finalidad es esencialmente la protección de la clase trabajadora al considerar a la misma como la parte más débil de la relación laboral.

1.4. Fuentes

La temática relacionada con las fuentes del derecho en general y la que tiene relación con las del derecho del trabajo se encuentra referida al análisis de las causas y origen de las normas, a sus procesos de creación y a las formas de su manifestación con la finalidad del entendimiento y comprensión para interpretarlas y aplicarlas en su justo o correcto sentido, en cuanto a las finalidades que busca.

El estudio de las fuentes de derecho del trabajo se propone la explicación de los procesos de creación y los estilos de manifestación de las normas jurídicas.

No se puede ni se tiene que abordar el estudio jurídico del derecho tomando en consideración las sencillas fórmulas formalistas, prescindiendo del contenido y de la validez axiológica de las normas legales del trabajo, las cuales tienen que ser incluyentes, ya que no es posible relegar el estudio de los contenidos del derecho.

El derecho consiste en una manifestación del humanismo, tiene que ver con la persona, con sus problemas y su entorno, y de esa forma el principio y el fin del derecho del trabajo tienen que ver con el ser humano y sus problemas, con su circunstancia laboral, y entonces la justicia social consiste en la base y la fuente misma de legitimidad del sistema jurídica laboral.



De forma tradicional se han estudiado las fuentes, y se clasifican en fuentes materiales, históricas y formales. Las fuentes materiales consisten en los factores, elementos, circunstancias e ideales de carácter social político, económico, valorativo y de cualquier índole que determinen el contenido y estructura del derecho.

Las fuentes históricas en realidad constituyen el estudio de las normas que precedieron al derecho positivo vigente, con su antecedente formal y material. La mayoría de estas fuentes se encuentran en documentos.

Las fuentes formales son susceptibles de estudio en dos sentidos: el primero, referido al proceso de creación del derecho; el segundo, sobre los estilos de manifestación de las normas jurídico-laborales.

- a) **Legislación:** los distintos estudiosos del derecho lo toman en consideración como el proceso a través del cual uno o diversos órganos del Estado crean y promulgan normas jurídicas de observancia general.
- b) **Principios generales del derecho:** existen principios que derivan de la Constitución Política, de la ley y de sus reglamentos, así como también de los tratados internacionales.

"Los principios generales de justicia social son los que tienen como finalidad la elevación del nivel de vida del trabajador, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades en beneficio de un individuo o de la sociedad.



En otras palabras, la justicia social se refiere a los deberes de los particulares frente a otros particulares. Únicamente su pertenencia a determinado grupo social lleva al Estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención el Estado recoge las aportaciones de los particulares, patronos y trabajadores y hace su propia aportación”.⁵

- c) **Jurisprudencia:** consiste en un conjunto de normas o resoluciones jurídicas cuyo objetivo consiste en determinar la interpretación que tiene que darse a otra norma jurídica. Al interpretar una norma jurídica, el órgano facultado emite otra que indica cómo tiene que ser entendida.

La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas que lleva a cabo una autoridad judicial designadas para tal efecto por la ley, en relación a uno o varios puntos especiales determinando que aparecen en un cierto número de casos concretos semejantes que se puedan presentar, en donde esas consideraciones están expresamente señaladas por la ley.

- d) **Costumbre:** consiste en un uso o conducta implementada en una colectividad y es tomada en consideración por la misma como jurídicamente obligatoria.

En materia laboral, no cuenta con alcance general y se reduce al ámbito de la empresa o establecimiento en que se ha producido y que normalmente se plasma en el contrato colectivo.

⁵ Grisola, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Pág. 45.



1.5. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Para el estudio de una determinada disciplina es fundamental ubicar a la materia jurídica en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho, siendo ello lo que se denomina naturaleza jurídica.

Ello, consiste en un problema de clasificación, y consecuentemente de ciencia del derecho, ya que el derecho es objeto de una ciencia.

Es en dicho caso, que el derecho del trabajo tiene autonomía, jurisdicción, legislación y estudio doctrinario.

1.6. Relación de trabajo

Consiste en una noción jurídica de utilización universal con la cual se hace referencia a la relación que existe entre una persona denominada el asalariado y otra persona denominada patrón.

"Mediante la relación de trabajo independientemente de la forma en que se le haya definido se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón. La relación de trabajo fue y continúa siendo el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y a las prestaciones asociadas con el empleo en el campo del derecho del trabajo y de la seguridad social".⁶

⁶ Baez Fernández, Luis Antonio. **Tratado de principios laborales**. Pág. 75.



Es el punto de referencia esencial para la indicación de la naturaleza y extensión de los derechos de los patronos, como también de sus obligaciones en cuanto a los trabajadores.

La relación laboral consiste en una noción jurídica de utilización universal con la cual se hace referencia a la relación existente entre una persona que se llama asalariado y otra persona que se denomina empleador, a quien la primera proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración.

A través de la relación de trabajo, de forma independiente a la manera en que se le haya definido, se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón.

La relación de trabajo fue y continúa siendo el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Consiste en el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los patronos, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

Los elementos de la relación laboral son los que a continuación se indican:

- a) Personal: la labor tiene que ser desempeñada justamente por el trabajador que haya sido contratado para ello y no puede prestarse por una persona que sea distinta.



- b) **Subordinado:** ello significa que el trabajador tiene una dependencia técnica de patrón relacionada con el deber jurídico de respeto y de obediencia. Es necesario indicar que dicha dependencia únicamente existirá en relación al trabajo que haya sido contratado.
- c) **Remunerado:** ello significa que la prestación de un trabajo personal y subordinado al patrón, tiene una compensación económica para el trabajador.

1.7. Sujetos intervinientes en la relación de trabajo

En el momento del establecimiento de una relación de trabajo de cualquier naturaleza, siempre existen sujetos que tienen una participación activa o pasiva, en el caso de una relación laboral, la misma se establece entre el patrón y el trabajador.

- a) **Trabajador:** es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

Sus características son las siguientes:

- Debe ser una persona física.
- Debe prestar el servicio de manera personal.
- Debe ser de manera subordinada, con obediencia y respeto.



- b) Patrón: consiste en la persona física o moral que emplea los servicios de uno o varios trabajadores.

"El patrón puede ser la persona física o la sociedad que se encuentra legalmente constituida, de conformidad con las normas civiles o mercantiles de acuerdo sea el caso el trabajador siempre será una persona física, debido a que tiene que prestar el trabajo de forma personal y subordinada".⁷

De esa forma, la ley laboral indica que el beneficiario del trabajo aunque no contraste de manera directa, tiene que ser tomado en consideración como patrón solidario, respondiendo por ende a la relación de trabajo. En la ley de trabajo se determina que las personas por disposición legal se les va a considerar como representantes del patrón, indicando que los directores, administradores, gerentes y el resto de personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento son tomados en consideración como representantes del patrón y en dicho concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

1.8. Condiciones generales de trabajo

El análisis de las condiciones laborales de trabajo constituye realmente la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por ende el estudio del objeto posible como elemento esencial de la relación de trabajo.

⁷ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 66.



Es de importancia el estudio de las clases de jornada y su duración, así como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, lo cual son aspectos que revisten importancia en el ámbito laboral y son motivo de análisis.

El estudio de las condiciones de trabajo constituye realmente la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación de trabajo.

Por ende, el estudio del objeto posible como elemento esencial de la relación de trabajo.

1.9. Obligaciones de los patronos y trabajadores

Las obligaciones de los patronos son las estipuladas en el Artículo 61 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:
 1. Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.



2. **Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.**

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b. Preferir, en igualdad de circunstancias a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.**
- c. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.**
- d. Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramientas propias.**
- e. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.**
- f. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente**

Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquellas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

- g. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en la elecciones populares, sin reducción del salario.
- i. Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando el propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.
- j. Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k. Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l. Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que



- la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesita para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos donde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.
- m. Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales que de acuerdo con el contrato de trabajo, se le autorice a mantener.
- n. Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días.
 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
 3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
 4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.



6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
7. En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o acto colectivo de condiciones de trabajo".

Las obligaciones de los trabajadores están reguladas en el Artículo 63 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores.

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.



- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, el trabajador



consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".



CAPÍTULO II

2. Características ideológicas del derecho del trabajo

El conocimiento y comprensión de los principios informativos es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes del trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o el no entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común.

Algo más que se debe tomar en cuenta con el estudio de los principios que informan el derecho del trabajo, es el hecho de que si bien en ocasiones resulta difícil establecer diferencias precisas entre unos y otros, es bien claro también que cada uno de ellos tienen características particulares que les dan naturaleza propia aun cuando todos van encaminados a los mismos objetivos como lo son la protección y defensa de los trabajadores. El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República en el cuarto considerando, les denomina características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral.

2.1. Principio tutelar de los trabajadores

"Este principio se enuncia diciendo que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente, porque trata de compensar la consabida desigualdad



económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual logra el derecho del trabajo a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente”.⁸

El trabajador se encuentra en un situación de desventajas en relación al patrono, y esa desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho del trabajo consciente de esta situación trata, a través de la ley estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil en la relación laboral.

En relación al principio tutelar de los trabajadores, no ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad, que establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, pero ello no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder realizar este último es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir que el derecho del trabajo.

En este caso, no puede ver únicamente personas como manda el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, o sea, a la más débil que es el trabajador.

⁸ Baez. Ob.Cit. Pág. 100.



En el Código de Trabajo son múltiples las disciplinas legales, que se encuentran en las cuales se pone de manifiesto este principio. El Artículo 30 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, indica textualmente: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

En esta disposición legal, se puede ver claramente que la ley se inclina del lado del trabajador, al imponerle la obligación al patrono, de extenderle por escrito el contrato de trabajo, a tal punto de que si no lo hace u omite algunas circunstancias del contrato, se presume cierto lo que el trabajador afirme respecto de la relación de trabajo, esto es así porque el patrono debido a su capacidad económica está en mejor posibilidad que el trabajador para hacer el contrato escrito.

El Artículo 78 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efecto desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus laborales 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 puedan corresponder.
- b) A 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 salario y las costas judiciales".

Como puede deducirse de la lectura del Artículo anterior, se tutela a la parte más débil de la relación laboral al imponerle al patrón, quien está en mayor capacidad económica y cultural, la obligación de probar la justa causa en que se fundó el despido pues de lo contrario tendrá que pagar la indemnización correspondiente, pero debe quedar claro que la carga de la prueba se invierte únicamente en el caso del despido directo no así en el indirecto en cuyo caso el trabajador debe probar la causa del despido y no se debe confundir también otros casos en los cuales surgen presunciones a favor del trabajador, las cuales pueden ser destruidas por pruebas en contrario, como en el caso del Artículo 30 del Código de Trabajo ya comentado y otros casos como el establecido en el Artículo 137 del mismo ordenamiento legal citado, que genera presunciones y de ningún modo constituye en el caso de inversión de la carga probatoria como en el despido directo ya indicado.

2.2 Principio de garantías mínimas

El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- Mínimas.



- **Protectoras del trabajador.**
- **Irrenunciables únicamente para el trabajador.**

"Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores, para el desarrollo de sus actividades como por ejemplo el salario mínimo, que se entiende no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia".⁹

Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación laboral y por razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

La tercera característica de estas normas sociales es que son irrenunciables, únicamente para el trabajador, es decir que el patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la enuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas, es decir de forzoso cumplimiento aún, en contra de estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores

⁹ Hernainz Márquez, Miguel. **Tratado elemental de derecho del trabajo**. Pág. 66.



aunque se expresen en un reglamento anterior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera, según lo establecido en los artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el 12 del Código de Trabajo, son nulas de pleno derecho.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, el mismo principio establece que son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios. Estas formas o medios son las siguientes:

- Contratación individual.

- Contratación colectiva.

Ello, significa que a través de los contratos individuales y colectivos, por acuerdo entre patronos y trabajadores se pueden superar las garantías mínimas, como por ejemplo aumentando el salario por encima del mínimo que la ley establece para el trabajo o actividad de que se trate o bien reduciendo en algunos minutos la duración de la jornada de trabajo o aumentando los días de vacaciones, etc.

Sin embargo, en el mismo principio se señala que de manera muy especial es el pacto colectivo de condiciones de trabajo la institución por excelencia que sirve para superar las garantías mínimas y esto es así porque es una institución, que cuando se dan determinados requisitos es obligatorio para el patrón, negociarlo con los trabajadores, situación en la cual estos logran realmente la superación de las garantías mínimas.



2.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo

Este trabajo se enuncia al señalar que el derecho del 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 este condicional por diversos factores y desigualdades de orden económica- social.

"En el derecho común se sabe que rige el principio de la autonomía de la voluntad, es decir que las partes de todo contrato dentro de los límites de la ley, como exigencia del derecho civil, de que la compraventa de bien inmueble se formalice en escritura pública, pueden llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación, por ejemplo el precio y la forma de pago o entrega de la cosa en la ya citada compraventa, en el caso del derecho del trabajo no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores".¹⁰

Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no

¹⁰ Texier Von, Katarina Meliet. **Los derechos de los trabajadores**. Pág. 65.



porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una **alta** proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación del orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención de poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o convencionalismos sociales.

Pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperatividad. Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.

En el problema de la imperatividad, conoció el derecho romano dos grupos de normas, según que la misma fuera relativa o absoluta.

"El *jus dispositivum* de imperatividad relativa tiene aplicación en las relaciones jurídicas a falta de estipulación expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de acción es el derecho privado".¹¹

El *jus cogens*, está integrado por las normas que se aplican necesariamente, sea para impedir o regular la formación de una relación jurídica, sea para gobernar los efectos de la que se hubiera formado; este segundo grupo, llamado derecho imperativo, posee una imperatividad absoluta y es, por su parte, el reino del derecho público.

¹¹ López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho del trabajo**. Pág. 40.



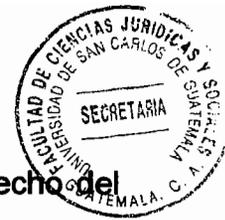
La naturaleza imperativa del derecho del trabajo, ciertamente, no es la causa eficiente de su transformación pues la imperatividad del estatuto laboral es consecuencia de su naturaleza y de sus propósitos, y ello es un dato que lo distingue esencialmente del derecho privado.

En el derecho privado se respeta un principio, según el cual, las normas de orden público son derecho del trabajo imperativo, de lo que se concluye que también en el derecho civil existe un campo importante para el derecho imperativo, pero parece que hay un falso planteamiento del problema: el derecho privado, particularmente el derecho civil, es derecho dispositivo, pero este derecho tiene como límite el orden público debido a que los principios del derecho del trabajo son uno de los aspectos de la estructura fundamental de la sociedad, por cuanto forman parte de los derechos del hombre, fin último de toda vida social.

Un derecho está limitado por el orden público, el otro estatuto es el orden público, de ello se desprende la diferencia de los dos órdenes jurídicos; uno es, por esencia, derecho dispositivo, limitado por el orden público; el otro es el orden público.

Esta diferencia explica, además que el derecho del trabajo sea un límite al derecho privado y que en las ocasiones en que se surja una contradicción tenga preferencia el derecho del trabajo.

La injusticia y desigualdad social que produce el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los



trabajadores un nivel mínimo de vida. Así se inició la transformación del derecho del trabajo como jus cogens.

Con el correr de los años y al elevarse el derecho del trabajo a un mínimo de derechos sociales, se perfeccionó su transformación, pues los derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos. Para asegurar ese respeto, interviene el Estado para imponer a los patronos, coactivamente si fuere necesario, el cumplimiento de las obligaciones que derivan de los derechos sociales.

El derecho del trabajo es derecho imperativo y es de los nuevos derechos del hombre y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección: por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones, y por otra parte, se dirige al Estado, obligándole a vigilar que las relaciones de trabajo se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución Política, en las leyes y en las normas que le sean supletorias.

La justificación de la imperatividad del derecho del trabajo resulta de la naturaleza misma de las relaciones económicas de producción: las relaciones entre el capital y el trabajo, son necesarias, pues no puede concebirse que el capital se negará a utilizar el trabajo, ni éste a aquél, y la más elemental justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno y de otro, fundamentalmente son:



Para el trabajo:

- Respeto al trabajo.
- Un determinado nivel social para cada trabajador.
- La defensa de su salud y de su vida.

Para el capital:

- El respeto a la propiedad privada.
- El derecho a percibir una utilidad razonable.

El principio de imperatividad implica por una parte:

- a) Un límite a la libertad de contratación.
- b) La intervención del estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

2.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo

Es realista 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. Es objetivo debido a que 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.

"Este principio es de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que el derecho del trabajo recoge los hechos concretos de la vida social, para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas".¹²

En el Artículo 19 del Código de Trabajo se presenta un caso que demuestra claramente la vigencia del principio ya relacionado, el mencionado Artículo señala que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.

De la disposición del Artículo anteriormente comentado, se deduce claramente que la relación de trabajo es el hecho de trabajar, ejecutar una obra y ello trae como consecuencia que se inicie y perfeccione un contrato individual de trabajo. En las obras de construcción que se llevan a cabo en la ciudad, se aglomeran muchas personas frente a las mismas con el propósito de lograr colocación; sucede que muchas veces el encargado de la obra toma treinta o cuarenta albañiles de diferentes especialidades, para trabajar allí e inmediatamente empiezan a trabajar sin firmar contrato alguno ni

¹² Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 59.



mucho menos discutir sobre las condiciones de trabajo pues se estima que esto ya es del conocimiento de todos; aquí se observa que este hecho de trabajar concretamente de nacimiento a un contrato de trabajo que como se sabe es un vínculo económico jurídico en tanto que la relación de trabajo es un hecho que la ley recoge de la realidad social y le da categoría jurídica para proteger a los trabajadores. La mujer y los menores de edad están sujetos a regímenes diferentes, pero eso sí, exclusivamente en aquellas cuestiones en que lo exigen la diferencia de los sexos y de las edades, con lo cual también se evidencia el realismo y objetividad de la disciplina jurídica.

2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

Se dice que el derecho del trabajo es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación; el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Este principio no amerita mayor comentario, ya que por razones de carácter político y de sistematización, más que por razones técnicas o científicas, dada la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, el derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso coactivamente.

2.6. El derecho del trabajo es una rama del derecho hondamente democrático

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; porque el derecho



del 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 solo en teoría postula a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

"Resulta muy interesante analizar este principio, que se ve claramente que es de carácter filosófico y político y que denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del código, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido siendo la mayoría de la población y de allí que se pretendía que el nuevo código a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de la producción, dentro de una posición muy distinta a la del individualismo jurídico, consistente de que esto último, no coincide con la libertad económica. Solamente resta agregar que lamentablemente este enunciado a la fecha no ha tenido plena realización".¹³

El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.

Este principio adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación en el derecho del trabajo, ciertamente, por razones de sobra conocidas, lo más convenientes es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, puedan solucionarse, si es posible

¹³ *Ibid.* Pág. 50.



desde su surgimiento, mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de los patronos y trabajadores son muy distintos, existe inclinación por la idea de que técnicamente este principio no se aplica en el derecho del trabajo, desde luego con estricto apego a la ley, porque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero en perjuicio de estos últimos.

Las prestaciones mínimas son de forzoso cumplimiento, es decir que ninguna de las partes, ni el Estado puede contratar en condiciones inferiores: si estas prestaciones son de carácter irrenunciable únicamente para los trabajadores, no se comprende como el trabajador podría conciliar sobre las mismas, si la conciliación implica que dentro de una relación jurídica se determina a las dos partes de la relación sacrifiquen parte de sus intereses para llegar a un arreglo en un diferendo determinado.

Desde ese punto de vista estricto del derecho sustantivo, este principio aunque calcado en el sexto considerante del Código de Trabajo, no tiene aplicación sin violar otros principios que favorecen a los trabajadores.

Lo que es lícito e indispensable hacer, para que tenga algún sentido el Artículo 140 del Código de Trabajo con relación al Artículo 12 del mismo ordenamiento legal y el 118 de la Constitución Política, es la distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simples pretensiones del derecho, siendo los primeros irrenunciables y los segundos susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez.



Si con un criterio inflexible se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder en sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría ninguna razón de existir, y por ello se mencionó cuanta es la importancia que tiene esta fase. Lo que ocurre es que el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos o establecidos, y las simples pretensiones del derecho cuya existencia y determinación será materia del debate. Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo a las circunstancias del caso concreto.

Por ejemplo, si un trabajador demanda reclamando indemnización por despido injusto, pago de un período de vacaciones no gozadas y pago de jornada extraordinaria no pagada. El patrono aceptó en la contestación de la demanda que lo había despedido injustificadamente y estuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conformó con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia le retuviera salarios en este concepto. En este ejemplo, según el criterio aquí sostenido, el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre las mismas tiene derechos reconocidos, pero si puede renunciar o disminuir su reclamación sobre el pago de jornada extraordinaria, porque esta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho.

Sobre la base de que la legislación laboral guatemalteca no se hacen distinciones entre prestaciones irrenunciables y prestaciones renunciables y entre prestaciones irrenunciables y meras prestaciones. Simplemente debe entenderse de que toda disposición legal de la que derivan derechos a favor de los trabajadores constituye un



derecho mínimo e irrenunciable, susceptible únicamente a ser superado y ~~no~~ desestimado. Por lo tanto, el sentido de la conciliación no debe buscarse en la renuncia a derechos que son irrenunciables sino en el perdón del ofendido o trabajador a favor del patrono, a cambio del pago completo de las prestaciones que se reclaman.

2.7. Principio de estabilidad

A partir de la segunda guerra mundial se ha venido perfilando este principio, como uno de los más importantes del derecho laboral moderno, la realidad ha demostrado la importancia que tiene, para los trabajadores, la permanencia de las relaciones laborales, no solamente porque permite que los trabajadores tengan ingresos seguros, se especialicen en determinada actividad, sino que también se están asegurando para el futuro, pues al contribuir a los fondos de previsión social llegado el momento pueden jubilarse decorosamente, como corresponde a una persona que ha trabajado toda su vida y no vivir de la asistencia pública, la cual va contra toda dignidad humana.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades:

- a) La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo.
- b) La exigencia de una causa razonable para su disolución.

La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda en su seguridad o garantía; si esta seguridad



falta la estabilidad sería una mera ilusión. Por ello, es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema son las causas razonables para la disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, que producirá una consecuencia doblemente negativa.

Primeramente, en cuanto a que el trabajador después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se ve obligado a iniciar una nueva labor con una edad avanzada y en un medio social desconocido, y en segundo término, que la sociedad se ve obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión correspondiente.

Esto es, la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo en relación a una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionará un daño individual igualmente innecesario e injusto.

Con razón se ha afirmado que modernamente al derecho del trabajo no le interesa el cobro de indemnizaciones como en el pasado se creyó, hoy día se estima que es más importante la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, por muchas razones como el hecho de que las indemnizaciones no resuelven ningún problema desde el punto de vista social, debido a que un trabajador que recibe alguna cantidad de dinero por fuerte que sea le va a ser muy difícil abrirse campo por su propia cuenta, en razón de las múltiples dificultades que enfrentará al tener que convertirse en administrador de la noche a la mañana y competir dentro de un mercado amplio por



otros comerciantes, industriales, etc., debido a que lo más probable es que tarde o temprano se vea en necesidad de buscar un nuevo empleo con toda la problemática señalada.

Por lo anterior y congruente con este principio el derecho individual de trabajo regula tres instituciones que persiguen la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo:

- a) El contrato de trabajo por tiempo indefinido.
- b) La suspensión de los contratos de trabajo.
- c) La sustitución patronal.

El Artículo 26 del Código de Trabajo vigente, Decreto 1441 del Congreso de la República, establece: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar".



De la lectura del Artículo transcrito resulta bien claro, que esta disposición **legal** persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, toda vez que según se establece, toda relación de trabajo en cuanto a su duración se presume que es por tiempo indefinido, siendo los contratos a plazo fijo y para obra determinada de carácter excepcional y por ello el contrato individual de trabajo se conoce doctrinariamente como contrato tipo.

"La institución de la suspensión de las relaciones laborales, pertenece a las ideas más humanas y de beneficio para los trabajadores, pues en el pasado, cuando un trabajador no podía prestar el servicio, la situación del trabajador era sumamente difícil pues o quedaba despedido automáticamente o a la espera de poder trabajar de nuevo, pero sin recibir mientras tanto remuneración para su subsistencia y la de su familia".¹⁴

Existen en la vida real numerosas circunstancias que impiden a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, bien porque no es posible a los obreros concurrir a la fábrica para la prestación de sus servicios, bien porque los empresarios no pueden continuar las actividades en sus negociaciones; la enfermedad del trabajador o una inundación que impida el acceso a la fábrica, siendo ello dos ejemplos de indudable claridad.

Las causas susceptibles de impedir a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, pueden ser temporales o definitivas; así, a ejemplo, la enfermedad y la invalidez.

¹⁴ Valle Hernández, Jorge Andrés. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 55.



La sustitución patronal es una institución de gran trascendencia dentro del derecho del trabajo, puesto que no solamente asegura la estabilidad de los trabajadores, sino también la percepción de sus salarios cuando por cualquier causa legal una empresa cambia de propietario.

El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituida asuma la totalidad de los derechos y obligaciones se la sustituida. Sin embargo, no puede aceptarse una plena coincidencia entre la subrogación civil y la sustitución patronal del derecho del trabajo.

En realidad la subrogación civil se produce a través del pago, y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original.

La sustitución patronal es mucho más que eso, la sustitución patronal supone los siguientes elementos:

- La existencia de una empresa o establecimiento.
- La existencia de un titular de la empresa o establecimiento.
- La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona.



- El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.



CAPÍTULO III

3. El salario

"El salario es constitutivo del centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador".¹⁵

El mismo, representa una de las transacciones de mayor complejidad, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete con ello a una rutina diaria, a un patrón de diversas actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, motivo por el cual recibe un salario. La participación de los salarios en el valor del producto se encuentra bajo la dependencia del ramo de actividades de la organización. También, es denominado sueldo, estipendio o soldada y consiste en la suma de dinero y de otros pagos en especie que recibe de manera periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o bien por la realización de una labor específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario en cuyo caso recibe el nombre de jornal.

El Artículo 90 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

¹⁵ Villegas Basavilbaso, Luis Benjamín. **Derecho laboral**. Pág. 77.



Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otra en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado".

3.1. Etimología

"El término salario deriva del latín *salarium*, que quiere decir pago de sal o por sal. Es proveniente del antiguo imperio romano, en donde muchas veces se llevaban a cabo los pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro, debido a que la sal era



originalmente una de las pocas formas con la que se contaba para la conservación de la carne, o sea, ponerla en salazón”.¹⁶

Otro vocablo empleado para la identificación de la retribución que se paga al trabajador, consiste en el sueldo, que deriva del antiguo francés *soulde*, de donde derivan las palabras *soldado*, que devienen de la antigua moneda denominada *sueldo*.

El salario se distingue de sueldo, debido a que éste último consiste en la cantidad que el Estado cancela a sus empleados, mientras que el salario, consiste en la retribución que los patronos privados pagan a sus trabajadores, de acuerdo a la posición doctrinaria existente. De ello, deriva que el salario o sueldo son palabras que identifican a la retribución del trabajador, y ello lo recibe a cambio de la prestación de sus servicios lo cual hace indistinto el empleo de ambas denominaciones.

3.2. Importancia

Desde la niñez se llevan a cabo diversas actividades que pueden ser clasificadas esencialmente como aquellas que son sencillamente recreativas, mientras que por otra parte se encuentran fundamentadas en pos de un beneficio o rédito, por lo que de forma constante existen estímulos provenientes del grupo social primario.

Posteriormente en la edad escolar, en la cual la educación inicial es la que enseña a acatar órdenes más allá del entorno familiar y a tener relación con otras personas,

¹⁶ Guerrero Figueroa, Luis Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 44.



seguido de la educación primaria que sirve para prestar información intelectual y brinda las herramientas para poder llevara correctamente una vida en sociedad.

Cuando se lleva una vida adulta, ello se traduce en la realización de un trabajo en el cual se fija mediante un contrato o de palabra las pautas laborales entre el empleador y patrono las obligaciones laborales que se tienen que llevar a cabo para así poder percibir un salario.

La recepción de una forma de pago convenida con el empleador o jefe se encuentra fijada en tanto a la cantidad de dinero que tiene que reembolsarse, como así también en el período de tiempo en que se tiene que pagar, pudiendo con ello recibir un pago mensual como es la generalidad, como también recibiendo pagos quincenales o semanales dependiendo del tipo de trabajo y hasta la forma en la cual se establece el contrato o vínculo laboral.

La percepción del salario consiste en una obligación por parte de quien está contratando a la persona, debido a que si se encuentra sin este recurso no se pueden contemplar las necesidades básicas como tampoco se puede llevar a cabo un traslado hacia el ámbito laboral o bien otros asuntos relativos a los cuidados de la persona. El salario consiste en la principal preocupación de los trabajadores cuando llevan a cabo una relación laboral. De él depende su subsistencia y del grupo familiar, sus condiciones de vida, su ubicación en la sociedad, sin él no pueden cumplir con sus necesidades y deseos. La lucha por un salario mejor consiste en una constante en las relaciones obrero-patronales.

El mismo, consiste en uno de los índices de la situación de la clase social. Cuando es justo y suficiente existe paz y tranquilidad en las relaciones laborales, cuando es injusto, insuficiente, incompleto permite dar lugar a la problemática y complicación que puede producirse.

La justicia y el justo funcionamiento de cualquier sistema socioeconómico tienen que apreciarse por la forma en que en ella se remunera el trabajo.

En todo y cualquier sistema el salario consiste en un medio concreto por el cual la gran mayoría de los seres humanos tienen acceso a los bienes que estén destinados al uso común existente.

Tanto los bienes de la naturaleza como los bienes de la producción se vuelven accesibles al trabajador debido a que el sueldo se recibe como remuneración de su trabajo.

De ello, deriva que el justo salario se torne en todos los casos, en la verificación concreta de la justicia y de justo funcionamiento de cada sistema socioeconómico existente.

No se puede discutir la importancia del salario, la cual radica en la gran cantidad de personas que abarca, así como en la inmensa mayoría de los habitantes de un país y en la enorme gravitación que tiene sobre la economía y la paz social, así como el estado económico de esa gran población.



3.3. Conceptualización

Dentro de la relación laboral el trabajador presta sus servicios a un empresario que se obliga a remunerarlo.

Es por ello, que el salario consiste en la obligación fundamental del empresario en la relación de trabajo y su incumplimiento faculta al trabajador para solicitar la extinción del contrato con derecho a poder recibir la indemnización que sería correspondiente a un despido improcedente.

El salario constituye el total de la remuneración que recibe el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios, tanto en salario como en complementos de carácter salarial con las excepciones que no tienen carácter salarial.

"La conceptualización del salario ha sido motivo de una diversificación de criterios, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, debido a que para algunos se circunscribe a la cantidad monetaria que recibe el trabajador por su actividad y que solamente para otros abarca además las prestaciones en especie y cualquier otro valor que se le otorgue al trabajador por su trabajo".¹⁷

Dentro de la óptica del trabajador, el salario consiste en la remuneración de su esfuerzo, pero consiste en el ingreso o renta fundamental, tanto para sí, como para el

¹⁷ **Ibid.** Pág. 90.



grupo familiar que de él depende Para el empleador en cambio el salario consiste en un factor que se integra en el cálculo de los costos.

3.4. Definición

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 88: "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.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

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

Salario es el conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo. El salario es todo beneficio económico que percibe el trabajador con motivo del cumplimiento de su obligación de trabajar, emergentemente de la relación de trabajo.

Se define de la siguiente forma: El salario debe ser considerado como la retribución que recibe el trabajador, ya sea por el servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden del patrono.



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

"El salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Por ende, el mismo lo constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador tiene por su trabajo y tiene su origen en la contraprestación que se encuentra a cargo del empresario en reciprocidad a la cesión del producto de su actividad por el trabajador".¹⁸

3.5. Naturaleza jurídica

Distintas son las teorías que se han esbozado en cuanto a la naturaleza jurídica del salario, siendo las mismas las que a continuación se indican:

- a) **Carácter alimentario:** el salario tiene que ser concedido como una obligación alimentaria, cuya finalidad consiste en el sustento del trabajador y su familia. Dicho carácter alimentario ha sido ejercido siempre por una gran influencia sobre su régimen jurídico en especial, sobre las modalidades y garantías necesarias para su pago.

La prestación alimentaria y el salario consisten en dos especies de igual género, con algunas diferencias entre ellos. Se señala que la pensión alimentaria

¹⁸ **Ibid.** Pág. 110.



también importa el cumplimiento de obligaciones, debido a que los padres pueden encargarse de exigirle a sus hijos menores trabajos propio de su edad.

El cumplimiento del contrato de trabajo lleva a los empleados a utilizar todo su tiempo y sus esfuerzos, motivo por el cual no puede normalmente ejercer otra ocupación a lo cual se tiene que añadir su relación de dependencia que lo absorbe casi por completo.

Por otro lado, se señala que el salario como prestación alimentaria es variable y bien susceptible de modificaciones, no en base a contraprestaciones, sino al costo de la vida. Ambos son inembargables.

El salario no responde a un sencillo deber de asistencia y los empleados a abonarlo, debido a lo que quieren tener a su disposición consiste en la mano de obra y en la no participación en el sostenimiento del trabajador.

También, el salario tiene un carácter completamente alimentario, ello no significa que sea exactamente igual a la prestación alimentaria y consecuentemente dicha presunta similitud no tiene aceptación.

- b) Teoría de la personalidad: la Declaración Universal de los Derechos del Hombre fue aprobada por las Naciones Unidas de 1948, y en la misma se declaró que todo hombre que trabaja tiene derecho a una retribución justa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia compatible con la dignidad



humana y a que se acreciente, si es necesario, por otros medios de protección social.

Los salarios tienen que ser proporcionales a la cantidad y calidad del trabajo, así como a las necesidades materiales, sociales y culturales de la persona humana, satisfaciendo para ello los principios e ideales de la justicia social y adecuarse claramente a los aumentos del costo de la vida, especialmente a los períodos inflacionarios.

- c) **Teoría del crédito:** el salario es tomado en consideración como un crédito del trabajador frente al empleador, en vista del trabajo que haya sido prestado. Se discute si consiste en un crédito pecuniario o de valor. Si es el primero, puede exigirse de acuerdo a su valor nominal, si es el segundo, el deudor tiene que abonar una suma mayor, de acuerdo vaya alterándose el costo de vida. La doctrina se inclina por considerar que consiste en un crédito pecuniario, que en las épocas de desvalorización tiene que aplicarse el principio nominalístico con el correctivo previsto para el caso de mora en el cumplimiento de la obligación pecuniaria.
- d) **Teoría de la contraprestación:** una de las características del contrato laboral es su sinalagmatismo, o sea, consiste en la prestación de uno y ello corresponde a la contraprestación del otro. De conformidad con ello, el salario es relativo al trabajo llevado a cabo por el empleado u obrero, por ende, él no se abona si la labor no se lleva a cabo, dejando de ser salario cualquier pago que haga el



empresario sin trabajo del trabajador. Este planteo es netamente jurídico y no toma en consideración la función que el salario cumple en la vida del hombre.

De conformidad con la teoría en mención, el contrato de trabajo es sinalagmático en su conjunto y no prestación por prestación, por ello, las retribuciones del trabajador han de coincidir en su totalidad con una serie de obras y de servicios y aunque éstos no se individualicen a los efectos de la remuneración, constituyen la causa del salario.

La crítica esencial que se lleva a cabo de esta teoría consiste en que en materia laboral se tienen que abonar muchas veces los salarios aunque no se presten servicios.

- e) Teoría de la obligación de estar a disposición del empleador: esta teoría reúne la mayor parte de las opiniones favorables de los tratadistas. Consiste en que el sueldo no es sencillamente la contraprestación del trabajo, sino una obligación que el empresario asume en virtud de una relación que genera para el empleado el deber de poner a disposición de la empresa su trabajo. Desde el punto de vista doctrinario se fundamenta en que en el contrato no es un simple cambio de valores como los contratos civiles, sino que hay que tomar en consideración la relación personal.

Del punto de vista práctico, se tiene que explicar el por qué se tienen que pagar las vacaciones y los días feriados. El hecho de que el trabajador se encuentre



dependiendo del empresario al estar a su disposición hace que surja el derecho a percibir el salario, aunque el patrono no pueda o no quiera ocuparlo.

3.6. Salario y condiciones laborales

El salario consiste en una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo llevado a cabo por el empleador, la cuantía se establece en el contrato de trabajo.

El sueldo se recibe principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en término monetarios. Siempre tiene que existir una remuneración en dinero, la retribución en especie es necesariamente adicional.

3.7. Fines del salario

El salario cuenta con los siguientes fines:

- a) **Fines jurídicos:** son aquellos que se desprenden con una sencilla consecuencia de los principios legales. En toda relación de trabajo el salario tiene lugar preferente y le otorga su característica de onerosidad.

- b) **Formas sociales:** son aquellas que por la índole de su finalidad, trascienden a la colectividad de la cual el trabajador es un integrante. Esa es la función más esencial del salario, debido a que permite el mantenimiento del trabajador de su familia.

- c) **Fines económicos:** son aquellos que de manera particularmente considerados relacionan con la producción y en general con el resto de las ramas de la economía.

- d) **Fines políticos:** son aquellos que el Estado como ordenador supremo de la vida de un núcleo social le imponen el salario en ocasiones especiales diversas proyecciones que pueden ser conceptualizadas para finalidades políticas.

"Originalmente, la valoración del trabajo se encuentra en función de los bienes o productos creados por él. Pero el aumento extraordinario de quienes no tienen mayor propiedad que la de su trabajo para atender sus necesidades personales y familiares hace que la retribución no se pueda medir debido a su retribución económica".¹⁹

3.8. Principios rectores del salario

Dentro de los principios que ilustran a la institución del salario, se encuentran las que a continuación se indican:

- a) **Principio de igualdad:** se encuentra regulado en el Artículo 102 literal "c" de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el segundo párrafo del Artículo 89 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que indica a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales

¹⁹ **Ibid.** Pág. 65.



corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. La fundamentación jurídica de la obligación de igualdad de trato se encuentra en los principios generales de igualdad, en el deber de previsión del empleador o en una cláusula tácita del contrato, sosteniendo para el efecto que el carácter funcional del contrato laboral es el que hace a la vida de la empresa imponer y exigir un trato que sea igual.

- b) Eficiencia: el concepto tiene sus raíces en la doctrina del salario justo y por ello no existe posibilidad alguna en negarle calidad de jurídica a dicha idea que sostiene que la suficiencia es política y no jurídica.

No existe posibilidad alguna de invocar un derecho a un salario suficiente, sino a retribución que se corresponda claramente con el servicio que se presta.

El salario suficiente busca su misma existencia y sus propias posibilidades de realización mediante el concepto de salario mínimo o mejor del salario mínimo obligatorio, los cuales son términos por los cuales se entiende que una voluntad independiente y superior es la que supone, hasta el punto de que las estipulaciones contrarias que fijarán un salario inferior se tendrán por no puestas y quedan sustituidas por las cifras salariales impuestas obligatoriamente como mínimas.

Una de las causas por las cuales dicha intervención para la fijación de salarios mínimos, busca su mayor poder de adquisición de bienes y servicios para el

laborante, está en que el salario es el medio esencial de existencia de la mayoría de la población en casi todos los países por lo que el problema de su grave insuficiencia es un problema nacional, básico para la normalidad económica, para la seguridad y para la paz de la sociedad.

- c) Principio alimenticio: reconoce que una raíz que se pierde en los tiempos, como se demuestra al advertir el carácter alimenticio del salario, siendo ello tal vez su mayor importancia funcional. Es fácilmente explicable por dicho motivo que la protección que la ley le concede frente al patrono y frente a terceros, debido a que con su salario el dependiente adquiere su mismo sustento y el de su familia que por lo general es el único medio para su subsistencia.

El salario es una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador, pero ello tiene que entenderse que consiste en una obligación alimenticia por el régimen jurídico al cual se encuentra sometido, semejante en general, al que están sujetas las pensiones alimenticias.

El Artículo 101 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los tribunales de Trabajo y Previsión Social.

- a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo 426.

- b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas, en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.

Los privilegios a que se refiere el presente artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos".

La norma citada permite la observación de toda precisión de la protección que se da al salario, justamente por su carácter alimenticio, siendo esa protección la que también se estipula en el Artículo 392 del Código Procesal Civil y Mercantil.

- d) Principio de inmutabilidad: denota que el sueldo como elemento principal del contrato de trabajo, no tiene que cambiar ni en su forma nominal ni en su forma real.

El enfoque jurídico legal de dicho problema ha llevado a idear mecanismos que permitan mantener inalterable no únicamente el salario nominal, lo cual resulta



obvio debido a su referencia objetiva derivada del contenido del contrato, **sino** para con ello evitar que por motivos provenientes del sistema económico por principios ajenos a la voluntad de las partes de la relación de trabajo, se produzca una modificación del salario real en perjuicio del trabajador.

Dicho fundamento tiene su razón en la dependencia económica del trabajador y lógicamente va enlazado directamente con el principio citado, que es el de índole alimenticia, debido a que va de manera directa con el poder adquisitivo del salario, ingreso del trabajador, y además con el de seguridad.

El principio en mención es de los más esenciales del salario y también de los más completos, debido a que busca el mantenimiento de la equiparación de los salarios con el índice de precios del mercado.

La inmutabilidad del salario puede mantenerse de acuerdo a las doctrinas a través de la automaticidad de la variación, los aumentos periódicos obligatorios que busquen mantener el valor real del salario y la libertad de las partes para que lo ajusten.

- e) Principio de intangibilidad: consiste en el principio que asegura la calidad de intocable del salario, a excepción de las expresiones fijadas en la misma ley. El patrono no puede hacer liquidaciones en la fecha de pago y entregarle al trabajador solamente parte de lo devengado por la labor o el período de labores llevado a cabo.



El Artículo 100 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley".

El principio en mención es el que impide los descuentos al salario del trabajador, los cuales de acuerdo a la legislación laboral guatemalteca, únicamente pueden hacerse con orden de juez competente, y bien excepcionalmente en el caso del trabajo a domicilio en el que se regule la facultad para el patrono de retener hasta el diez por ciento del salario del trabajador a domicilio cuando considere que el trabajo no está correctamente terminado.

- f) Principio de justicia: el salario justo es perfectamente configurable como un derecho del ser humano, e inclusive carente de un pacto de constitución específico, el cual viene casi a tener el valor de un derecho constitucionalmente reconocido.

El salario justo es constitutivo de la aspiración de obtener por la prestación de los servicios, una retribución que no únicamente sea una contraprestación sino que también compense de manera efectiva el esfuerzo empleador por el trabajo en la

prestación de los servicios. Ello, pone una lógica diferencia con el salario mínimo, cuya fundamentación consiste en constituir la retribución fundamental, para garantizar la subsistencia con el trabajador.

3.9. Características

Las características del salario desde el punto de vista de la remuneración en la relación laboral son las siguientes:

- a) **Proporcionalidad:** es relativa a que el empresario tiene que abonar el salario que haya sido convenido o establecido por la ley o por el convenio colectivo, de conformidad con el esfuerzo efectuado, en donde la categoría del trabajo y duración. No toma en consideración los beneficios o perjuicios que el trabajo reporta al empleador, sino únicamente en el valor de la labor que haya sido llevada a cabo. Lo contrario consistiría en hacer socio al trabajador de la empresa y correr los riesgos de ella.

- b) **Continuidad:** consiste en el principio por el cual el salario tiene que ser pagado, se preste o no el servicio. No admite más derogaciones que las previstas a través de las normas vigentes.

Ello, supone que las interrupciones producidas fuera de la voluntad del trabajador no interrumpen el pago del salario. Las interrupciones se han dividido en de hecho y de derecho. Las primeras consisten en la inasistencia al trabajo y



en la interrupción por causas atribuibles al patrono, aun cuando no sean por su culpa.

Las segundas, son todas aquellas interrupciones en la legislación y que se presentan con pago del salario, ya sea por el mismo empleador o por instituciones creadas al efecto.

- c) **Invariabilidad:** el salario tiene que ser entregado en el lugar, en la manera en el tiempo y en la medida convenida o establecida.

Por dicho principio, no puede alterarse perjuicio alguno del trabajador a las condiciones de la retribución.

Cuando la actividad se modifica, las particularidades económicas sufren alteraciones o si hay cambios en las condiciones que influyeron en la fijación o en las condiciones de trabajo, el salario puede modificarse. La invariabilidad se aplica a toda clase de salarios, la disminución unilateral patronal no tiene aceptación en ningún caso, ni a título de sanción disciplinaria, ni por compensación, ni por la reducción de la productividad del trabajador.

- d) **Intransferibilidad:** lo cual significa el pago personal y aparece la obligación que se le impone al empleador de abonar directamente la remuneración al trabajador o a la persona que éste designe. El no cumplimiento de este requisito hace que el pago efectuado a un tercero no tenga efecto liberatorio.

- e) **Irrenunciabilidad:** es el principio fundado en el hecho de ser perteneciente al orden público y al interés que el trabajo humano se encuentre debidamente protegido y remunerado.

"Se tiene que hacer una distinción con relación al momento en que la renuncia se produce ya sea durante o después de la vigencia del contrato. La renuncia anticipada del derecho a percibir el salario no es admitida en ninguna ocasión, pero nada limita que un trabajador no reclame sus salarios, durante o después del contrato, y con ello se renuncia de forma tácita a su cobro".²⁰

Sin embargo, hasta que le cubra la prescripción se tiene el derecho a reclamarlos. Por ende, los salarios son irrenunciables en principio, si bien la voluntad del trabajador puede hacer que no se reclamen.

- f) **Seguridad:** el trabajador debe tener la completa certeza que el salario le llegue en forma íntegra.

Ello, aparece en primer lugar, del hecho que todo trabajo tiene que ser remunerado debido a que no se presume gratuito.

En segundo término, se tienen que cumplir todas las modalidades relacionadas con su abono y por último la seguridad que deriva de las garantías y privilegios que la ley otorga al pago del salario.

²⁰ **Ibid.** Pág. 123.

- g) **Normalidad:** es aquello que percibe de forma regular el trabajador como consecuencia de su actividad. Dicho concepto de normalidad es correcto si se le da el alcance que proviene de la relación laboral.

3.10. Morfología salarial

Las partes componentes del salario son relativas a un elemento fundamental y fijo y a otro que es marginal o variable. El primero, consiste en el elemento central, en el módulo de remuneración que no cambia, de forma que el trabajador sabe siempre cuál ha de ser el monto de aquélla, el que se abona en períodos cortos.

El marginal supone la variabilidad del módulo de relación de la unidad remuneratoria, y consiste en un elemento que acompaña al anterior, es decir, es accesorio o complementario de aquél. Los elementos marginales pueden ser en dinero o en especie. Entre los primeros figuran la gratificación, premio, propinas y comisiones. El elemento fijo consiste en el cumplimiento obligatorio y puede ser exigido de manera compulsiva; en cambio los marginales deben mostrar su carácter salarial.

3.11. Igualdad salarial

Hace referencia al concepto de acuerdo al cual los individuos que llevan a cabo trabajos similares tienen que recibir igual remuneración, sin importar el género, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría.



Para ello, se tiene que partir del principio de igualdad ante la ley. La igualdad salarial se encuentra establecida en el Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en donde se regula la igualdad salarial.

"El salario mínimo consiste en la remuneración mínima que se encuentra establecida legalmente en un país o territorio para cada período laboral en donde los empleadores tienen que cancelar a sus trabajadores por sus labores".²¹

El salario máximo o retribución máxima, en relación con el salario y el salario mínimo, consiste en la retribución máxima legal que puede recibir un trabajador por cuenta ajena, y en su caso por un representante político, un miembro de gobierno, un inversor, un directivo o un ejecutivo empresarial.

El salario consiste en el 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.

Dichos pagos incluyen no únicamente los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos semanales mensuales o anuales de los profesionales y de los gestores de las empresas.

A los ingresos regulares pactados en los convenios colectivos se les tienen que sumar las primas y los pagos extraordinarios, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como también los honorarios de los

²¹ Beriseño de la Cruz, Juan Belisario. **Derecho laboral**. Pág. 99.



profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

3.12. Teoría del valor trabajo

La teoría del valor trabajo consiste en una teoría que considera que es el valor de un bien o servicio que depende de la cantidad de trabajo que lleva incorporado. El trabajo consistía en la calidad de medida exacta para cuantificar el valor.

Para él, el valor era la cantidad de trabajo que uno podía recibir a cambio de su mercancía. Los bienes podían aumentar de valor, pero lo que siempre permanece invariable consiste en el trabajo.

Dicha teoría original tenía algunos problemas en el mercado y no se puede tener conocimiento de cuánto trabajo incorporado tiene una mercancía, o si el trabajo consiste en la fuente de valor de las mercancías.

Las mercancías varían de valor de trabajo pero el trabajo no, siendo el mismo el desgaste de energía, el aumento o reducción de los costos de bienes de subsistencia, para lo cual se demandarían más trabajos para poder satisfacer las necesidades.

Es una teoría histórica y social y se aplica a las economías mercantiles. Una característica intrínseca del trabajo consiste en producir, crear y transformar, pero el hecho de que el valor de las mercancías se mida por el tiempo de trabajo empleado en



ellas se debe a la estructura social y a las relaciones sociales de producción del capitalismo.

3.13. Salario base, salario nominal, salario real y salario social

El salario base es la parte fija de la remuneración de los trabajadores, y sobre dicha base se suelen calcular las remuneraciones adicionales y con el salario base se suman otros complementos salariales.

"El salario nominal consiste en el salario expresado de acuerdo al valor del dinero en un determinado momento, sin hacer referencia alguna al nivel de los distintos precios existentes".²²

El salario real es referente al salario tomando en consideración la capacidad adquisitiva del salario nominal en relación a salarios anteriores, los cuales son normalmente referidos a otros años.

El salario social consiste en el que se recibe de la administración en el momento cuando se está sin trabajo y se tiene un nivel económico mínimo o bien bajos ingresos o ingresos nulos.

Se trata con ello de una prestación económica suficiente para cubrir sus necesidades básicas, así como el complemento de los ingresos hasta límites en cada caso, los

²² Gros Espiel, Héctor Manuel. *El derecho del trabajo*. Pág. 80.



cuales deben ser calculados de acuerdo al tamaño de la unidad económica de convivencia independiente.



CAPÍTULO IV

4. El trabajador guatemalteco, la contratación laboral y los beneficios complementarios al salario garantes del bienestar económico, social y cultural

4.1. Contratación laboral

La conceptualización de contrato individual de trabajo consiste en una figura de origen bastante reciente, lo cual ha venido a cobrar bastante aceptación general después de las guerras mundiales.

Entre las razones por las cuales ha tenido una tardía aceptación caben mencionar las características bien peculiares que presenta este contrato y el hecho que las legislaciones civiles consideraban al contrato de trabajo.

La tardanza en la consideración del contrato individual de trabajo como se concibe en la actualidad obedece al hecho que ante la estructura tradicional establecida por los principios generales del derecho, la figura del contrato individual de trabajo presenta dificultades para su clasificación con fundamento en los conceptos de la lógica formal.

Sus elementos de fondo y forma no pueden analogarse de manera fácil a los contratos que tienen ya estipulada su clasificación por que en la mayoría de veces se cae en calificaciones no adecuadas.



El conflicto en la calificación de la naturaleza del contrato individual de trabajo, va más allá de analogarlo con los contratos existentes, debido a que son figuras de derecho privado, planteándose como principales los problemas que el contrato individual de trabajo nace de manera espontánea por la libre participación a nivel de particulares, por lo cual se puede asegurar que existe una relación de derecho privado.

4.2. Garantías protectoras del salario

"El término salario no puede ser concebido en función de las apreciaciones particulares, sino en función de las características intrínsecas dentro de las cuales es importante mencionar que el mismo consiste en la fuente única o la principal de vida para el trabajador, por lo tanto tiene carácter alimentario".²³

La denominación de salario ha sido aceptada casi universalmente, lo cual ha roto la estratificación anterior en que la denominación de la retribución del trabajo tomaba su nombre dependiendo del trabajador de que se tratara denominándosele sueldo al que devengaban los trabajadores de oficina y de comercio.

El término salario abarca las distintas retribuciones de trabajo, surgiendo con ello la concepción con ello de la concepción de la interrogante de las prestaciones que abarca que toda prestación ofrecida al trabajador cualquiera que sea el nombre que se le otorgue crea un derecho a favor del trabajador.

²³ Alonso Olea, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 101.



Toda ventaja económica dada al trabajador en forma periódica a cambio de su labor ordinaria pasa a formar parte de su salario.

Además, toda ventaja económica dada al trabajador de manera periódica a cambio de su labor ordinaria pasa a formar parte de su salario.

Para fijar el salario se tiene que tomar en consideración el principio de igualdad del salario.

El monto del mismo tiene que ser fijado por patronos y trabajadores pero no puede ser menor al salario mínimo.

De forma que para formar un concepto de salario se debe tomar en consideración que su origen se encuentra en el proceso productivo de la sociedad, el cual sin embargo no se puede apreciar en una manera impersonal si no en relación a la utilidad que tiene para el trabajador ya que si bien los patronos y trabajadores conforman diversos sectores diferentes de la sociedad idealmente debe existir entre ellos una cohesión y no una confrontación y por ello se concibe que el salario consiste en la participación dineraria a que tienen derecho productivo determinado, tomando en consideración que la finalidad principal consiste en el sostenimiento y desarrollo de los trabajadores y de sus familias. La importancia de la magnitud del salario puede variar de una sociedad a otra, debido a que en una sociedad en que el Estado proporciona suficientes satisfactores a sus ciudadanos, no se puede justificar que puedan pretenderse salarios elevados, pero en una sociedad en que todos los bienes se privatizan y por ende todas

las necesidades se encuentran sujetas a especulación, la prestación de un buen salario tiene justificación. Toda prestación ofrecida al trabajador cualquiera que sea el nombre que se le dé, crea un derecho a favor del trabajador.

- a) Por unidad de tiempo: tomando en consideración la base de alguna unidad de tiempo en el desempeño de las labores que hayan sido encomendadas.
- b) Por unidad de obra: siendo su base el trabajo que haya sido llevado a cabo.

La diferencia esencial radica en que en el salario por unidad de tiempo se calcula tomando en consideración la base de períodos de tiempo previamente convenidos que pueden ser meses, quincenas, semanas, días u horas, de forma independiente al resultado que se tenga del trabajo, y en el salario por unidad de obra se toma como base el trabajo llevado a cabo sea por pieza, por tarea, por precio alzado o a destajo, y sin algunos períodos de tiempo convenidos, será únicamente para efecto de hacer el pago de ese salario, y otras prestaciones colaterales del mismo.

Las características del salario por unidad de tiempo son:

- a) El salario se fija por unidad de tiempo.
- b) La proporcionalidad del pago del sueldo convenido va unido a la proporcionalidad de la jornada que se haya laborado.



- c) La retribución solamente va ligada a la producción que haya sido efectuada cuando de esa manera se ha convenido.
- d) El salario se cuantifica de conformidad con el tiempo efectivo laborado, debido a que ello significa el tiempo laborable en que se contrata.

Las características del salario por unidad de obra son las siguientes:

- a) La retribución se encuentra íntimamente ligada con la producción del trabajador.
- b) El salario puede ser fluctuante de acuerdo a la producción alcanzada.
- c) Tiene aplicación lo referente al trabajo efectivo, solamente en cuanto al pago de los descansos remunerados, por cuanto que no es el tiempo laborable lo que se contrata.
- d) No obstante todo lo anterior, los trabajadores tienen derecho a los descansos regulados en la ley por los cuales tienen que ser remunerados de conformidad a los promedios establecidos por la ley.

4.3. Análisis jurídico y doctrinario del trabajador guatemalteco, de la contratación laboral y de los beneficios complementarios al salario garantes del bienestar económico, social y cultural

Siendo los mismos los siguientes:



- a) **Bonificación incentivo: es la creada para los trabajadores del sector privado, con la finalidad de aumentar y estimular su eficiencia y productividad. Tiene que ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y de manera global con los trabajadores y de conformidad con los sistemas de dicha productividad y eficiencia que se establezcan. Esa bonificación no incrementa el valor del sueldo para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo de servicio, ni aguinaldos, a excepción de que sea para el cómputo del séptimo día, el cual se computará como salario ordinario.**

Es referente al gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta. La bonificación incentivo de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado no sustituye el salario mínimo o a otros incentivos que se estén beneficiando a trabajadores de una empresa, en la cual la parte patronal se encuentra obligada a cumplir, las cuales tienen que ser supervisadas por las autoridades de trabajo y de no cumplirlas aplicarán las sanciones legales que están contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento.

"Los incentivos que se establecen en cada empresa o centro de labores tienen que aplicarse observando por analogía a los trabajadores beneficiados, en relación al principio de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y tiempo trabajado".²⁴

²⁴ **Ibid.** Pág. 150.



- b) **Aguinaldo:** es otra de las bonificaciones anuales a la cual tiene derecho todo trabajador desde el primer día en que inicia su relación laboral. La misma es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año.

Quando el trabajador haya laborado menos de un año tiene que pagarse en forma proporcional, siendo su fundamento el Artículo 102 inciso "j" de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la cual se señala la obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año sin interrupciones y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley es la encargada de su forma de pago y a los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, ese aguinaldo les será cubierto de manera proporcional al tiempo laborado.

- c) **Bono 14:** su auténtico nombre es el de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, y se le denomina bono 14 debido a que es constitutivo de un salario 14. Para su cálculo se toma como fundamento el promedio de los sueldos o salarios ordinarios que hayan sido devengados por el trabajador.

Para el cálculo de la indemnización se tiene que tomar en consideración el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción respectiva a seis meses de servicios o lo proporcional si fuera menor. Para la empresa que lo otorga es deducible el Impuesto Sobre la Renta, para el trabajador que lo

recibe se encuentra exento sobre la renta hasta un monto del 100% y ello significa que para los empleados que reciben más de un salario ordinario en concepto de bono 14 la diferencia ya queda afecta al Impuesto Sobre la Renta.

La fecha máxima para hacerse efectivo de conformidad con la ley es el día quince de julio de cada año, su período para calcularlo comienza el 01 de julio de cada año y finaliza el 30 de junio del año siguiente.

- d) **Vacaciones:** todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, tiene que otorgar un período de vacaciones pagado de 15 días hábiles. El trabajador las tiene que tomar y extender una constancia de disfrute de las mismas. Las mismas, no son compensables en dinero, únicamente para efectos del cálculo de la indemnización.

Su fundamento legal se encuentra en el Artículo 102 inciso "i" de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual señala que el trabajador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Además, deberán ser efectivas y el patrono no puede compensar dicho derecho de forma diversa, a excepción de cuando ya adquirido haya cesado la relación del trabajo.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 3: "Trabajador es toda persona individual que presta a un



patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

El trabajador es la persona física que con la edad legal mínima se encarga de prestar sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Dichos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona jurídica denominada empresario o empleador, normalmente institucional o bien como trabajador independiente o autónomo.

La moderna conceptualización de trabajador, como el de empresario aparece con la Revolución Industrial del siglo XIX y se consolida durante la denominada Segunda Revolución Industrial. Dicha dicotomía social, económica y productiva establece las diversas clases sociales como lo son la clase capitalista y la clase obrera.

El contrato de trabajo es un negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral, constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo por cuenta ajena y una prestación salarial.

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala se encuentran reguladas por la Constitución Política de la República en el Artículo 102: "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales



mínimas que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales

y autoridades:

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
- c. Igualdad de salario al trabajado prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d. Obligación de pagar al trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargado por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.
- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.



La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en la que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana o por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la elación del trabajo.
- j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.
- k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.



No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

- I. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

- m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.



- ñ. **Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.**
- o. **Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.**
- p. **Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.**
- Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.**
- q. **Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo**

dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

- r. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.
- s. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso dura en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.
- t. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios o tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala".

De esa forma, en la sociedad guatemalteca la relación del trabajador y patrono es tutelar y ello significa que la legislación resguarda al trabajador frente al patrono y determina las prestaciones laborales mínimas para el empleado, así como que el patrono tiene que dar cumplimiento obligatorio. De acuerdo al marco jurídico del país, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador se encuentra



bajo las órdenes directas del patrono o de sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante que el mismo sea obligatorio.

En la administración pública las prestaciones laborales consisten en los beneficios complementarios al salario que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales. El término prestaciones es correspondiente al plural de la palabra prestación, en tanto, por prestación es referente al servicio que una autoridad, o en su defecto un contratante ofrece o bien le exigen a otro.

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

Lo laboral tiene en la actualidad distintas acepciones. Puede ser referente, a una situación que se encuentre integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos.

Pero, también el término en estudio puede tener relación con el aspecto legal del trabajo, el cual abarca aquellas consideraciones, leyes y normativas regidas a nivel político para llevar a cabo cualquier situación laboral. Para que un trabajo se considere como tal de forma legal, tiene que existir un contrato entre el individuo que ofrecerá sus



servicios y capacidades a los fines de la institución y la empresa que se beneficiará de dichas capacidades. El contrato se puede encargar de detallar obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes.

La relación trabajador patrono es tutelar, queriendo decir que la legislación protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales que son mínimas para el trabajador, lo cual debe cumplir el patrono obligatoriamente.

De acuerdo al marco jurídico en la sociedad guatemalteca, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador se encuentra bajo las órdenes directas del patrono o de sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato que sea escrito, no obstante tiene que ser obligatorio.

Las relaciones entre trabajadores y patronos en el país están reguladas por la Constitución Política de la República en cuyos artículos se indican las prestaciones laborales mínimas y el derecho al trabajo.

De esa forma, en el Código de Trabajo se desarrollan en forma más extensa los preceptos constitucionales en el Artículo 88, en donde se explica que el salario consiste en la retribución que el patrono deberá pagar al trabajador en virtud del cumplimiento de un contrato de trabajo y también se explica claramente el cálculo de la remuneración para el efecto de su pago y el pago en virtud de su cumplimiento tiene que hacerse exclusivamente en moneda del curso legal del sueldo, en donde el trabajador tiene el derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden



material, moral y cultural para la satisfacción de sus deberes como jefe de familia, siendo su fundamento legal los artículos 91, 103 y 104 del Código de Trabajo.

La tesis es un aporte científico para la sociedad guatemalteca al dar a conocer a estudiantes, profesionales del derecho y ciudadanía en general lo relacionado con el trabajador, la contratación laboral y los beneficios complementarios al salario garantados del bienestar económico, social y cultural.





CONCLUSIONES

1. El incumplimiento de los contratos de trabajo, al ser los mismos declaraciones de voluntad a través de las cuales dos o más personas físicas o jurídicas se encargan del establecimiento de las condiciones que se cumplen por cada una de ellos durante el período de vigencia de los mismos, no ha permitido que las partes se obliguen a la prestación de servicios.
2. Existe desconocimiento de que el salario se determina por parte de los patronos y trabajadores, pero no puede ser menor al salario mínimo, puesto que existe un principio fundamental de la fijación de los salarios y es el principio de igualdad de las condiciones de eficiencia dentro de la empresa, así como no se conoce la importancia de igualdad salarial para los trabajadores.
3. No se conocen claramente las prestaciones laborales, los salarios mínimos, las jornadas de trabajo que norman las leyes en la sociedad guatemalteca y que todo trabajador tiene derecho a su reclamo, ni tampoco la forma en la que se calcula una prestación laboral y lo procedente al derecho de todo trabajador cuando renuncia o cuando lo despiden.



4. La falta de un análisis jurídico y doctrinario del trabajador guatemalteco, así como de los contratos de trabajo y de los beneficios complementarios al salario en el país, no ha permitido que se garantice el respeto de las características ideológicas, ni tampoco que se asegure el bienestar económico, social y cultural en beneficio de la estabilidad e igualdad laboral.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene que dar a conocer el incumplimiento de los contratos laborales, al ser los mismos declaraciones de voluntad mediante los cuales dos o más personas físicas o jurídicas pueden encargarse de establecer las condiciones que se tienen que cumplir por cada una de ellas durante el período de vigencia, siendo ello lo que no permite la debida prestación de servicios.
2. Los juzgados de trabajo y previsión social, deben indicar el desconocimiento de que el salario se determina mediante los patronos y trabajadores no pudiendo ser menor al mínimo, debido a la existencia del principio de fijación salarial y de igualdad de condiciones dentro de la empresa, así como también se debe señalar la importancia de igualdad del salario para el empleado.
3. El gobierno de Guatemala, tiene que dar a conocer las prestaciones laborales, los salarios mínimos, las jornadas de trabajo que y las normas jurídicas en el país y que todo trabajador tiene derecho a su reclamo, así como la forma en la que se calcula una prestación laboral y lo que procede en derecho cuando se renuncia o es despedido un empleado del lugar de labores.



4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe establecer que la falta de un análisis jurídico y doctrinario de los trabajadores guatemaltecos, así como de los contratos de trabajo y de los beneficios complementarios al salario en el país, no ha podido permitir que se asegure el respeto de las características ideológicas, ni que se pueda asegurar el bienestar económico, social y cultural en beneficio de la igualdad laboral.



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Política, 1992.
- BAEZ FERNÁNDEZ, Luis Antonio. **Tratado de principios laborales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bosch, 1976.
- BERISEÑO DE LA CRUZ, Juan Belisario. **Derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bosch, 1976.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2000.
- CAJAS BRACAMONTE, Juan Emilio. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. UNAM, 1983.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa S.A., 1998.
- DE BUEN, Nestor. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1984.
- GAZMURI ROMERO, María Consuelo. **Modernización de la justicia del trabajo**. México, D.F.: Ed. Nacional, 1993.
- GRISOLA, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis, 1999.
- GROS ESPIEL, Héctor Manuel. **El derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Eudeba, 1986.



- GUERRERO FIGUEROA, Luis Guillermo. Compendio de derecho laboral. Bogotá**
Colombia: Ed. Marcial Leyer, 1995.
- HERNAINZ MÁRQUEZ, Miguel. Tratado elemental de derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ed. Naciones S.A., 1992.**
- LAFONT IZEPPI, Francisco. Tratado de derecho laboral. Bogotá, Colombia: Ed. Ediciones Ciencia y Derecho, 1996.**
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. Breve historia del derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Ed. Universitaria, 1988.**
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1998.**
- TEXIER VON, Katarina Meliet. Los derechos de los trabajadores. Barcelona, España: Ed. Grafiska, 1998.**
- VALLE HERNÁNDEZ, Jorge Andrés. Nuevo derecho del trabajo. Madrid, España: Ed. Ariel, 1989.**
- VILLEGAS BASAVILBASO, Luis Benjamín. Derecho laboral. Buenos Aires, Argentina: Ed. Tena, 1999.**

Legislación:

- Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.**
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948.**
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. Organización de Estados Americanos, 22 de noviembre de 1969.**



Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial
Asamblea General de las Naciones Unidas, 21 de diciembre de 1965.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Organización de las Naciones Unidas, 16 de diciembre de 1966.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.