

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a religious or historical figure, surrounded by a decorative border. The Latin text "ACADEMIA CAROLINA" is visible at the top, and "UNIVERSITAS SAN CAROLINI" is at the bottom. The seal is rendered in a halftone or dotted pattern.

**ILEGALIDAD EN QUE INCURRE EL PATRONO DE LA INICIATIVA PRIVADA AL
COBRAR DEL SALARIO DEL TRABAJADOR EL UNIFORME QUE ESTE IMPONE**

JENNY LISBETH GUTIERREZ PÉREZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2016

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

**ILEGALIDAD EN QUE INCURRE EL PATRONO DE LA INICIATIVA PRIVADA AL
COBRAR DEL SALARIO DEL TRABAJADOR EL UNIFORME QUE ESTE IMPONE**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JENNY LISBETH GUTIERREZ PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2016

**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. Jhonatan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Vitalina Orellana y Orellana
Vocal: Licda. María Alejandra Rodríguez Araujo
Secretario: Lic. Juan Ramiro Toledo Alvarez

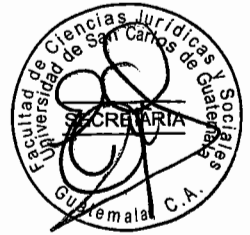
Segunda Fase:

Presidente: Lic. Rafael Ruiz Castellanos
Vocal: Licda. Magda Gil Barrios
Secretaria: Licda. Crista Ruiz de Juárez

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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 06 de mayo de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, JAIME EDUARDO AJIATAS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JENNY LISBETH GUTIERREZ PÉREZ, con carné 9316010,
 intitulado ILEGALIDAD EN QUE INCURRE EL PATRONO DE LA INICIATIVA PRIVADA AL COBRAR DEL
SALARIO DEL TRABAJADOR EL UNIFORME QUE ÉSTE IMPONE.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del
 bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título
 de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
 concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la
 bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
 que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
 pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

[Signature]
DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 6 / 5 / 2015 f)

[Signature]
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

LIC. JAIME EDUARDO AJIATAS
ABOGADO Y NOTARIO



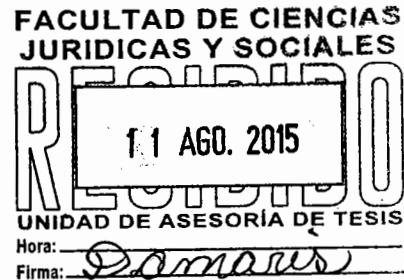


Lic. Jaime Eduardo Ajiatás
Abogado y Notario
Colegiado 4138



Guatemala, 11 de agosto de 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.



Apreciable doctor:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller **JENNY LISBETH GUTIERREZ PÉREZ**, la cual se intitula **ILEGALIDAD EN QUE INCURRE EL PATRONO DE LA INICIATIVA PRIVADA AL COBRAR DEL SALARIO DEL TRABAJADOR EL UNIFORME QUE ESTE IMPONE**; declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la ilegalidad en que incurre el patrono de la iniciativa privada al cobrar del salario del trabajador el uniforme que este impone.

- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales la bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con el derecho al trabajo y los principios que lo sustentan, así como sus instituciones tales como el salario y las herramientas que debe proporcionar el patrono para el desempeño del trabajo. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

LIC. JAIME EDUARDO AJIATAS
ABOGADO Y NOTARIO




Lic. Jaime Eduardo Ajiatás
Abogado y Notario
Colegiado 4138



- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española, en tal sentido es conveniente señalar que según las referidas reglas ortográficas la palabra **ESTE** que aparece en el título de la tesis asesorada ya no se tilda.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- e) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda la de reforma al Artículo 61 del Código de Trabajo guatemalteco con relación al uso de uniforme.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- g) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,



LIC. JAIME EDUARDO AJIATAS
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

[Handwritten signature]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de mayo de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JENNY LISBETH GUTIERREZ PÉREZ, titulado ILEGALIDAD EN QUE INCURRE EL PATRONO DE LA INICIATIVA PRIVADA AL COBRAR DEL SALARIO DEL TRABAJADOR EL UNIFORME QUE ESTE IMPONE. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

WELM/srrs.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas
 Secretario Académico

[Handwritten signature]
 Lic. Avilán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo a quien dedico y agradezco este logro, gracias por bendecirme con tus bondades, por permitirme la oportunidad de alcanzar esta meta profesional.
- A MIS PADRES:** Leopoldo Segundo Gutiérrez de la Cuesta (Q.E.P.D) y María Petronila Pérez Raymundo de Gutiérrez, por su amor y sabios consejos.
- A MIS HERMANOS:** Antonieta, Jeannette, Ana, María José, Édgar, David y César Antonio. Muy especialmente a María José y a Édgar por su paciencia y apoyo incondicional.
- A MIS MAESTROS:** Quienes influyeron con sus lecciones y experiencias, ayudándome a formarme como una persona competente y preparada para los retos que me depara la vida, a todos y cada uno de ellos mi cariño, admiración y agradecimiento por compartir su sabiduría.
- A:** La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, grande entre las grandes, gracias por abrirme sus puertas y permitirme culminar mis estudios superiores, muy especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales mi entero agradecimiento por ser parte de mi formación profesional.

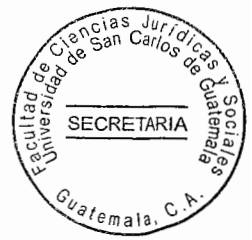


PRESENTACIÓN

Este informe contiene un análisis relacionado al cobro del valor del uniforme que los trabajadores de la iniciativa privada utilizan y que el patrono descuenta del salario de los trabajadores; no obstante, que el uniforme es impuesto por el patrono para publicitar su empresa o centro de trabajo; lo cual constituye una ilegalidad, pues dicho cobro no está regulado en el Código de Trabajo.

El tema pertenece a la rama del derecho del trabajo y la investigación es de tipo cualitativo; ya que se analizan los descuentos que el patrono puede hacer del salario del trabajador en base a la normativa laboral nacional e internacional.

El aporte de la tesis consiste en dar a conocer los derechos que tienen los trabajadores de la iniciativa privada; en cuanto a los descuentos que el patrono puede hacer del salario de los mismos; ya que el salario constituye el principal medio de subsistencia del trabajador y de su familia.



HIPÓTESIS

El patrono de la iniciativa privada decide que por imagen corporativa es necesario que sus trabajadores utilicen algún uniforme; sin embargo lo descuenta del salario del trabajador en su totalidad o bien en algún porcentaje que por mínimo que sea afecta el medio de subsistencia y razón de ser de emplearse de una persona.

El uso de uniforme para el trabajador de la iniciativa privada no sería tema de relevancia si no afectase el pago de su salario, este descuento afecta muchas veces hasta el pago de sus prestaciones cuando renuncia o es despedido.

Por lo tanto, la hipótesis que se plantea es que el uso obligado de uniforme para el trabajador de la iniciativa privada le perjudica cuando el costo del mismo es pagado por el trabajador, descuento que hace el patrono y que afecta hasta el pago de prestaciones cuando es despedido o renuncia; además dicho descuento no está establecido en ley.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se estableció que el Código de Trabajo carece de una norma legal que determine que el uniforme constituye una herramienta de trabajo y que el valor del mismo, cuando sea impuesto por el patrono, deba descontarse del salario o prestaciones del trabajador.

Se comprobó la hipótesis a través de los métodos analítico y deductivo, ya que se hizo un análisis de la función de las herramientas y útiles de trabajo, así como de los descuentos legales que pueden hacerse del salario del trabajador; de donde se deduce que el uso del uniforme no es obligatorio y el mismo no constituye una herramienta de trabajo, por lo que el pago del mismo por parte del trabajador es ilegal, por no estar regulado en el Código de Trabajo.

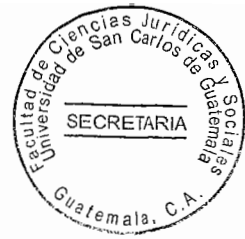


ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho del trabajo.....	1
1.1. Evolución histórica.....	1
1.2. Definición.....	4
1.2.1. Definición doctrinal.....	5
1.2.2. Definición legal.....	6
1.3. Naturaleza jurídica.....	7
1.4. Caracteres del derecho del trabajo.....	9
1.5. Fuentes del derecho del trabajo.....	10
1.5.1. Clasificación.....	10
1.6. Principios del derecho de trabajo.....	11
1.7. Sujetos del derecho individual del trabajo.....	14
1.7.1. Definición doctrinal.....	15
1.7.2. Definición legal.....	15
CAPÍTULO II	
2. Salario.....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.2. Definición doctrinaria.....	20
2.3. Definición legal.....	21
2.4. Importancia.....	24
2.5. Fines.....	24
2.6. Formas de fijar los salarios.....	25
2.6.1. Unidad de tiempo.....	26
2.6.2. Unidad de obra.....	28
2.6.3. Participación de utilidades.....	29



2.7. Clases de salarios según la doctrina.....	30
2.8. Descuentos legalmente establecidos en la ley	34
CAPÍTULO III	
3. Herramientas o útiles de trabajo.....	43
3.1. Definición doctrinal.....	43
3.2. Clasificación de las herramientas por su funcionalidad.....	44
3.3. Definición de uniforme	46
3.4. Uniformes de servicio y de trabajo.....	46
3.5. Finalidad para el patrono.....	49
3.6. Discriminación corporativa.....	49
3.7. Derecho comparado.....	54
3.8. Propuesta para reformar el Artículo 61 inciso d) del Código de Trabajo.....	58
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

El tema que se analiza en esta tesis se eligió debido a que cada vez son más las empresas de carácter privado que están imponiendo el uso de uniforme a los trabajadores, pero esta herramienta de trabajo debe ser pagada en su totalidad o en un porcentaje por el trabajador; situación que afecta el presupuesto de los trabajadores, al no recibir el pago del salario a cabalidad, y en algunas oportunidades este descuento afecta el pago de sus prestaciones cuando ocurre la renuncia o el despido, porque el descuento se hace en su totalidad para cancelar el saldo existente por este concepto.

La hipótesis fue comprobada, ya que se logró determinar que el cobro del uniforme que el patrono de la iniciativa privada realiza en el salario del trabajador es ilegal; pues el salario no debe ser objeto de ningún descuento que no esté claramente plasmado en ley; además, el Código de Trabajo no establece ninguna norma que aclare esta situación.

Se cumplieron los objetivos planteados, pues se estudiaron los antecedentes históricos del derecho de trabajo, la función del salario, la función de los útiles y herramientas de trabajo, la finalidad del uniforme y por último se propone la reforma del Artículo 61 del Código de Trabajo, con el fin de regular el uso del uniforme y el pago del mismo.

La tesis está contenida en tres capítulos, el primero se refiere al origen del derecho del trabajo, su evolución histórica, definición, naturaleza jurídica, caracteres, fuentes, principios y sujetos del derecho individual de trabajo; en el capítulo segundo se analiza lo relacionado al salario, sus antecedentes, definición, importancia, fines, clases de salarios según la ley y la doctrina y los descuentos establecidos en la ley; en el tercer capítulo se trata lo relacionado a las herramientas o útiles de trabajo, definición,



clasificación por su funcionalidad, su finalidad, regulación en el derecho comparado y la propuesta para reformar el inciso d) del Artículo 61 del Código de Trabajo.

La metodología utilizada para investigar consistió en el uso de los siguientes métodos: El analítico para estudiar la importancia del derecho de trabajo y del salario, con el deductivo se establecieron los descuentos que pueden hacerse del salario del trabajador, el inductivo y el sintético sirvieron para fundamentar las reformas del Código de Trabajo en la parte relativa a las herramientas de trabajo. Para la recolección y análisis de la información se utilizó la técnica bibliográfica documental.

La pretensión de este trabajo de tesis, es que sirva de ayuda para que los trabajadores conozcan sus derechos laborales y el alcance de los mismos; principalmente para que sepan qué descuentos pueden hacerse del salario.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

En este capítulo se tratará el tema relativo al derecho de trabajo y su evolución histórica, la cual es de gran importancia porque en la medida en la que el trabajador sea consciente de los acontecimientos que han sucedido para alcanzarse los derechos mínimos laborales con los que hoy se cuenta, será capaz de asumir una postura frente a situaciones que se presenten y que puedan constituir una amenaza a sus derechos laborales, tales como cobros o descuentos en su salario que no estén debidamente regulados en la ley.

1.1. Evolución histórica

“El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica sino una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de



su producción, el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Hammurabí, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las Leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ellas concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica que un recuento formal debe empezar de la Roma Antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.”¹

“El estudio de la historia del derecho laboral, debe comprender dos etapas:

- a) Época anterior a la formación del derecho laboral.
- b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

¹<http://www.monografias.com/trabajos94/evolución-histórica-derecho-laboral/evolución-histórica-derecho-laboral.shtml#elderechoc> (Guatemala, 5 de octubre de 2015).



Es claro que en la primera etapa no podemos hablar de un derecho laboral, pues su propio desarrollo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar, por lo tanto, en la época que podemos identificar como “prehistoria laboral”, no hay derecho laboral propiamente dicho. Sin embargo, el estudio de estas etapas previas nos sirve para tener una interpretación de cómo fue regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han venido desarrollando a través de la historia de la humanidad.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación aisladas referencias tenemos en las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma.

De tal manera que siendo la esclavitud el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema actual del derecho laboral: fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo interpretamos es un principio, un acto de libre voluntad entre las partes. No es mucho pues lo que se puede hablar de la



normativa laboral en la antigüedad; en primer lugar porque no estaba configurado el trabajo como ahora lo interpretamos, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia ha sobrevivido a la fecha.”²

1.2. Definición

“En un principio y en función del origen, al derecho laboral se le llamó legislación industrial o leyes de trabajo industrial, posteriormente algunos tratadistas hablaron de derecho obrero. Pero todas esas denominaciones sirven para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales, una limitación que se fue borrando paulatinamente al grado de que ya es posible afirmar que el derecho de trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada entre otros, por laboristas brasileños, pero no se pueden fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo derecho del trabajo tiene una connotación precisa.”³

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 33.

³ http://es.slideshare.net/INTERNET_KD_EVOLUTION/derecho-laboral-guatemalteco (Guatemala, 1 de octubre de 2015).



Existen varias definiciones sobre el derecho de trabajo, las cuales se componen de elementos esenciales, de conjuntos de normas y principios que regulan las relaciones laborales entre patrones y trabajadores, para la armonización, crecimiento y desarrollo de las empresas y de los trabajadores. Cabe mencionar las siguientes:

1.2.1. Definición doctrinal

“La rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano que se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.”⁴

“También conocido con el nombre de derecho laboral, el derecho de trabajo es una de las ramas más relevantes del derecho a nivel social. Esto es así ya que el conjunto de leyes, normativas y legislaciones que lo componen hacen del derecho del trabajo uno de los derechos que mayor impacto tienen en la calidad de vida de la población. Podemos decir que el derecho del trabajo, tal como lo dice su nombre, es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago, etc.”⁵

⁴ <http://definición.de/derecho-laboral/>. (Guatemala, 25 de septiembre de 2015).

⁵ <http://www.definiciónabc.com/derecho/derecho-del-trabajo.php> (Guatemala, 15 de septiembre de 2015).



El derecho del trabajo ha recibido múltiples denominaciones a través de la historia, siendo las principales: Legislación industrial, derecho obrero, derecho de clase, derecho del trabajo, derecho laboral, derecho social. Sin embargo en Guatemala, la denominación que es más aceptada es la de derecho de trabajo, aunque algunos autores en ocasiones le denominan derecho laboral.

En conclusión, se puede decir que el derecho de trabajo es un conjunto de normas jurídicas, doctrinas, instituciones y principios que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

1.2.2. Definición legal

El Código de Trabajo en el cuarto considerando preceptúa que “el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 regula que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Ambos cuerpos legales no definen de una manera amplia qué debe entenderse por trabajo y menos qué es el derecho del trabajo; afortunadamente ambos conceptos se complementan, ya que en ambos se establece que el derecho de trabajo es un derecho de la persona y que el mismo protege a los trabajadores en cuanto al pago del salario, así como en cuanto a los derechos que tienen en la relación laboral.



1.3. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica da a conocer el origen, la esencia misma de una institución, acto o hecho en el mundo de las ciencias jurídicas. Existen varias teorías que tratan de establecer la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, dentro de las cuales se pueden mencionar:

- Teoría privatista
- Teoría publicista
- Teoría social

Teoría privatista

“Esta corriente consideraba que el derecho del trabajo debe de pertenecer al derecho privado, ya que su institución fundamental es el contrato de trabajo, y que en el mismo se debería dejar con absoluta autonomía de la voluntad a patronos y trabajadores para que pacten las condiciones como mejor les parezca atendiendo únicamente a sus intereses.

Si bien es cierto, durante mucho tiempo se siguió esta teoría en el derecho del trabajo, modernamente ha sido desechada porque genera muchas injusticias.



Teoría publicista

Esta es la corriente que prevalece actualmente en la doctrina (y la que adopta nuestro código), ya que se considera que las normas del derecho del trabajo deben ser imperativas y limitar la autonomía de la voluntad, pues de lo contrario el patrono se aprovechara de la situación económica en la que se encuentra el trabajador para obligarlo a pactar condiciones laborales que no le sean favorables.

Teoría social

Esta moderna teoría del derecho del trabajo considera que además del derecho privado y el derecho público, existe una tercera rama del derecho: El derecho social. Los partidarios de esta corriente consideran que en el derecho social prevalece el interés de un grupo o clase social, no el particular ni el general, y dentro de este derecho ubican al derecho del trabajo, al derecho de la seguridad social, al derecho de familia, etc.

Sin embargo esta corriente no ha logrado imponerse en la doctrina porque la mayoría de juristas prefieren mantener la clasificación clásica del derecho solamente en dos ramas.”⁶

En Guatemala el derecho del trabajo pertenece a la rama del derecho público, ya que para la determinación de su naturaleza jurídica, se ha considerado la participación

⁶ Castellanos, Estuardo. **El derecho del trabajo**. Pág. 3.



estatal como principal, al considerar la imperatividad de sus normas y la tutela de los trabajadores; situaciones contenidas en el cuarto considerando literal e) del Código de Trabajo.

1.4. Caracteres del derecho del trabajo

“Según la doctrina, los caracteres del derecho del trabajo son:

- a) **Autonomía:** Es una rama autónoma ya que tiene su propio objeto (el trabajo subordinado), sus propios sujetos (trabajador-patronos-sindicatos-entidades patronales), sus particulares principios, su norma específica. No obstante está vinculado a otras ramas del derecho y a todo el sistema jurídico en general, resultando su autonomía relativa.
- b) **Es un derecho conciliatorio:** La normativa laboral tiende a evitar el conflicto, determinando a través de las indemnizaciones el monto indemnizatorio derivado del despido, de los accidentes.
- c) **Es un derecho protector o tutelar:** Tiene como objeto fundamental la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia y a régimen autónomo.
- d) **Autorregulación de los convenios colectivos:** Es característico del derecho de trabajo: que los propios actores de la relación laboral, puedan crear sus propias



normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo de que se trate.”⁷

1.5. Fuentes del derecho de trabajo

El autor César Landelino Franco López, citando a Guillermo Cabanellas define la fuente del derecho como: “Principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial del Derecho Positivo o vigente en determinado país o época. Fuentes son entonces, todas aquellas que o bien den origen a normas o determinen las pautas a que tales normas deben ajustarse.”⁸

1.5.1. Clasificación

Las fuentes se clasifican en materiales y formales. Materiales: Son el conjunto de circunstancias y hechos económicos, sociales políticos que crean un estado de conciencia colectiva acerca de una necesidad social, que luego se plasma en una norma. Esta última fuente es la fuente formal del derecho.

Por otro lado, también se habla de fuentes directas o indirectas, las que pueden definirse de la siguiente manera: Directas: Las directas estarían constituidas, entre otras, por los usos y costumbres, las leyes, reglamentos, ordenanzas municipales y reglamentos de higiene y seguridad. Indirectas: Son aquellas tales como la

⁷ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 22.

⁸ **Ibid.** Pág. 23.



jurisprudencia, los convenios colectivos, los reglamentos interiores de trabajo, la doctrina, que inciden por su gravitación en la sanción o reforma del derecho positivo.”⁹

En Guatemala el Artículo 15 del Código de Trabajo regula que: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

Las anteriores fuentes de vital importancia se complementarán con la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales ratificados por Guatemala en materia de derechos laborales, y también con la doctrina legal que en materia constitucional ha dictado la Corte de Constitucionalidad.

1.6. Principios del derecho de trabajo

Tienen especial relevancia en el derecho laboral guatemalteco, se les denomina principios informativos, el Código de Trabajo les denomina características ideológicas, su función principal es la protección y defensa de los trabajadores; aparecen contenidos en el cuarto considerando:

⁹ **Ibid.** Pág. 23



- a) “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. El trabajador es la parte más débil de la relación laboral, específicamente en la parte económica, por dicha razón se garantiza su protección.
- b) “El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”. Lo anterior hace referencia a que las normas laborales no pueden ser disminuidas, al contrario sí pueden aumentarse a favor del trabajador.
- c) “El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factures y desigualdades de orden económico-social”. Lo anterior significa que el Estado siempre velará porque el trabajador, que constituye la parte más débil en la relación laboral, no sea sometido a condiciones que menoscaben su dignidad, por ejemplo a horarios extenuantes, que pudieran dar como consecuencia una enfermedad.



d) “El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

“Este principio es de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que esta disciplina recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan. De esto se advierte que el derecho del trabajo no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas.”¹⁰

Básicamente este principio busca la equidad entre las partes para la resolución de determinado conflicto que pudiera darse, es evidente que patrono y trabajador necesitan el uno del otro, por lo que es mejor si existe armonía entre ambos.

e) “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Significa que el cumplimiento de las normas se da por parte del Estado no de los particulares, siempre velando por la protección de la parte más vulnerable de la relación laboral.

¹⁰ **Ibid.** Pág. 56

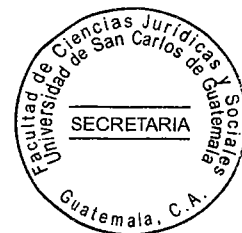


- f) “El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los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

Este principio es uno de los que menos se cumplen en las relaciones de trabajo en Guatemala, debido a que no existe dignificación económica para los trabajadores y siempre se favorece a los patronos al determinarse los salarios.

1.7. Sujetos del derecho individual del trabajo

Los sujetos del derecho individual de trabajo son esencialmente los trabajadores y los patronos.



1.7.1. Definición doctrinal

“Trabajador o trabajadora es la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución.”¹¹

“El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. 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 sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.”¹²

1.7.2. Definición legal

El Código de Trabajo en el Artículo 3 define al trabajador de la siguiente manera:

“Trabajador es toda persona individual que preste a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Se puede establecer que trabajador, es toda persona individual que presta sus servicios personales, ya sea de tipo material, intelectual o de ambos a otra persona, llamada

¹¹ <https://es.wikipedia.org/wiki/trabajador> (Guatemala, 5 de octubre de 2015).

¹² <http://www.definiciónabc.com/social/trabajador.php> (Guatemala, 30 de septiembre de 2015).



patrono, por existir un contrato o relación de trabajo celebrado entre ambos, a cambio de una remuneración.

Claro está que el objetivo principal del trabajador es contar con un medio de subsistencia digna, que consiste en el pago del salario o sueldo que servirá para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia.

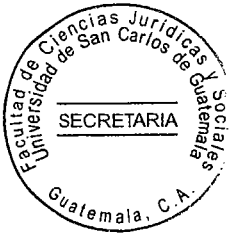
El patrono, sería todo aquel que utilice los servicios personales de una o varias personas en calidad de trabajadores, siempre que exista un contrato o relación de trabajo celebrado entre ambos; con el objeto de explotar su fuerza laboral o intelectual, para desarrollar una actividad comercial, agrícola, industrial o de cualquier naturaleza, con el objetivo de cumplir un fin determinado que en la mayoría de los casos es el incremento del capital y la riqueza del patrono.

Como se anotó al principio, es importante que el trabajador sea consciente de que el derecho del trabajo existe para defender al trabajador de cualquier arbitrariedad; es importante que el trabajador sepa que este derecho ha evolucionado y mejorado en el transcurso del tiempo; para que los derechos que se han adquirido se mantengan o mejor aún sean superados, y que bajo ninguna circunstancia se permita sean disminuidos; lo cual será posible solo en la medida que el trabajador conozca sus derechos.

Siendo que el derecho del trabajo es tutelar del trabajador, las autoridades de trabajo deben velar porque los salarios mínimos sean justos y que alcancen a cubrir las



necesidades básicas del trabajador y de su familia; por eso es que no se debe permitir que el patrono haga descuentos ilegales al trabajador que disminuya el poco salario que recibe; por lo que se deben crear herramientas legales que establezcan límites a los descuentos que puede efectuar el patrono y qué descuentos estarían prohibidos.





CAPÍTULO II

2. Salario

Este capítulo reviste especial importancia, ya que el salario o sueldo materializa el producto del trabajo realizado por el trabajador, es la razón por la cual este se emplea; lo que significa que cada centavo ganado a base de su esfuerzo tiene una especial connotación, ya que constituye el medio de subsistencia tanto para él como para su familia; por lo tanto debe ser objeto de protección por parte del Estado y no debe permitirse bajo ninguna circunstancia que se efectúen cobros o descuentos que no estén debidamente plasmados en la ley; a continuación los aspectos más importantes en relación al salario.

2.1. Antecedentes

“En la antigüedad, época de los fenicios, este nace después de la extinción del trueque o intercambio, como forma de pago, tiempo después se establece que la remuneración podía ser pagada con sal, ya que era un producto de suma importancia. Siglos después, la sal fue el motivo de construcción de un camino desde las salitreras de Ostia hasta la ciudad de Roma, unos quinientos años antes de Jesucristo, este camino fue llamado " Vía Salaria". Los soldados romanos que cuidaban esta ruta recibían parte de su pago en sal, esta parte era llamada salarium argentum (agregado de sal), de allí proviene la palabra salario.

Salario deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. Pero se formalizó como forma de pago, en el antiguo imperio romano donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro. En Grecia, el intercambio de sal por esclavos, dio origen a la expresión "no vale su sal". Es interesante notar que la sal no solo se usaba para condimentar y preservar comida, sino también se usaba como antiséptico. La palabra sal es derivada de *salus*, diosa de la salud.

Se suele usar la palabra sueldo, proviene de *solidus* (moneda sólida de oro de peso cabal), término del que a su vez procede la *soldada*, para referirse al salario pagado en forma mensual. En algunos rubros el período suele ser diario o quincenal, y en ese caso a la remuneración de ese período se le llama jornal.¹³

“El término sueldo es una derivación de *soldada*, que equivale a decir el pago que recibía la tropa, el soldado” Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a este concepto, entre ellos paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución.¹⁴

2.2. Definición doctrinaria

“En la óptica del trabajador, el salario es la remuneración de su esfuerzo, pero es el ingreso o renta básica, tanto para sí, como para el grupo familiar, que de él depende.

13 <http://www.monografias.com/trabajos101/salario-sus-complementos-y-evolucion-historica/salario-su-complementos-y-evolucion-historica.shtml#ixzz40kYbb9oG> (Guatemala, 30 de septiembre de 2015).

14 Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 188

Para el empleador, en cambio, el salario es un factor que se integra en el cálculo de los costos.

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.”¹⁵

Entonces, el salario debe entenderse como toda remuneración que el trabajador recibe como producto de su trabajo, en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal. Debe ser debidamente fijado según la legislación nacional y debe poder evaluarse en efectivo.

Por lo tanto, el salario debe ser equitativo y digno tanto para hombres como para mujeres, sin distinciones de ninguna clase; el Estado guatemalteco debe velar porque se garantice su protección, debiendo el salario ser justo, pues con este deben cubrirse necesidades de orden material, moral y cultural. Ahí reside la importancia de que no debe permitirse ningún cobro o descuento que no esté debidamente regulado en la ley.

2.3. Definición legal

El Artículo 1 del Convenio 95 Sobre la Protección del Salario de la Organización Internacional del Trabajo establece: “A los efectos del presente Convenio, el término

¹⁵ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 420.



salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

El Estado de Guatemala ratificó el Convenio 95 Sobre la Protección del Salario, el 13 de febrero de 1952 y desde esa fecha forma parte de la legislación que se integra a favor de los trabajadores; estableciendo una definición del salario, no solo a nivel local sino a nivel regional.

El Artículo 88 del Código de Trabajo de Guatemala preceptúa: “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...”.

Ambos artículos desarrollan en forma clara la definición legal de salario, según lo que se debe considerar tanto para la legislación internacional como para la legislación guatemalteca; en el sentido de ser una retribución debida al trabajador por su esfuerzo ya sea material, intelectual o de ambos géneros, independientemente de la forma en que lo denomine el patrono.



Hoy día los conceptos salario o sueldo hacen referencia a la remuneración otorgada al trabajador por parte del patrono, en virtud de un contrato o relación de trabajo como retribución de un servicio prestado. Recibe otros nombres tales como paga, estipendio, jornal, sueldo, emolumento, retribución, etc.

La legislación laboral guatemalteca no hace distinción entre los términos salario y sueldo, el Código de Trabajo, en el Artículo 88 los establece como sinónimos; por lo tanto, se debe entender salario y sueldo como un mismo concepto.

El artículo citado con anterioridad busca proteger la existencia obligatoria de una retribución en favor del trabajador como contraprestación del trabajo que este presta en beneficio del patrono; asegurando que no haya trabajo sin remuneración y evitando que se repitan los abusos que han existido a través de la historia.

Con el objeto de ser justos, la propia ley establece la excepción, de cuando no se debe retribuir al empleado por el trabajo que este ha desempeñado; por ejemplo cuando el trabajador debe prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente, de acuerdo al Artículo 63 literal e) del Código de Trabajo; y también cuando el trabajador debe laborar fuera de su jornada ordinaria para subsanar errores atribuibles a él al realizar el trabajo. Este tiempo en donde debe hacer reparos no se considera como jornada extraordinaria, por lo que no tiene derecho a percibir la retribución equivalente a la misma; según lo preceptúa el Artículo 121 del Código de Trabajo.



2.4. Importancia

“El salario es la principal preocupación de los trabajadores cuando efectúan 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 es una constante en las relaciones obrero patronales.”¹⁶

Entonces, el salario es esa contraprestación recibida por el trabajador a cambio del trabajo realizado, es la razón principal para emplearse, con la finalidad de obtener un beneficio personal para él y para su familia; ya que con este producto del trabajo se cubrirán diferentes necesidades de orden material principalmente, pero también otras de orden moral y cultural; aquí es donde radica su importancia.

Al existir generación de empleos que garanticen salarios dignos, se contribuye al desarrollo del país, porque impulsa la economía, se evita la migración de guatemaltecos a otros países en búsqueda de mejores oportunidades y garantiza que las familias no se separen, porque permite en lo posible una vida decorosa.

2.5. Fines

“Se dice que el salario tiene fines jurídicos, sociales económicos y políticos.

¹⁶ **ibid.** Pág. 420.

Los fines jurídicos son aquellos que se desprenden como una simple consecuencia de los principios legales. En toda legislación de trabajo el salario tiene lugar preferente y le da su característica de onerosidad.

Las formas sociales son aquellas que por la índole de su objetivo, trascienden a la colectividad de la cual el trabajador es un integrante. Esta es la función esencial del salario, pues permite el mantenimiento del trabajador y su familia.

Por fines económicos se entiende aquellos que particularmente considerados se relacionan con la producción y, en general, con las demás ramas de la economía.

Y los fines políticos, son los que el Estado, como ordenador supremo de la vida de un núcleo social, le impone al salario en ocasiones especiales proyecciones que bien podríamos conceptuar como los fines políticos de éste.”¹⁷

2.6. Formas de fijar los salarios

El Artículo 89 del Código de Trabajo preceptúa que: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida...”. Sin embargo, también depende de las características de cada centro de trabajo, para el efecto el Artículo 88 del mismo código regula que el cálculo para el pago de salario puede pactarse:

¹⁷ *Ibid.* Pág. 423.

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

A pesar que el derecho laboral es tutelar de los trabajadores, la legislación laboral guatemalteca no deja de contemplar la libertad de contratación entre el trabajador y el patrono; dándoles libertad de negociar en una relación de trabajo, estableciendo varias formas de cálculo del pago del salario, que se explican a continuación.

2.6.1. Unidad de tiempo

Para establecer esta forma de fijación del salario primero se debe tener presente que tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Es la forma más habitual de contratación, es de aplicación estándar en la mayoría de centros de producción o de trabajo. Este método para calcular el salario se basa en el tiempo que el trabajador permanece a disposición del empleador, además de ser quizás la forma más sencilla de poder computar el salario. Dentro de las unidades de tiempo para efecto del pago de salario, las más comunes son: por mes, por quincena, por semana, por día y por hora.



- a) Por mes: Según el Código de Trabajo, es el plazo máximo para el pago de salarios, esta disposición se encuentra fundamentada en los Artículos 88 y 92 de dicho cuerpo legal. El pago mensual también coincide con las distintas obligaciones que adquieren las personas que por lo general son obligaciones mensuales (pago por servicios de adquisición de vivienda o pago de renta, pago de energía eléctrica, pago de telefonía, pago de tarjetas de crédito, etc.) lo cual permite al trabajador poder cumplir con dichas obligaciones.
- b) Por quincena: El pago de salario por quincena es el de uso más común, siendo este computado cada dos semanas, por lo que en algunas ocasiones se puede abarcar periodos traslapando un mes que finaliza con uno que empieza.
- c) Por semana: El pago de salario por semana es muy frecuente en la industria, en el mismo se le paga al trabajador cada fin de semana, iniciando la semana generalmente el día lunes y finalizando el sábado a medio día. Esta forma de pago ha sido adoptada en el país principalmente por la industria de maquila. Dicha forma de pago es utilizada por la rapidez con que se puede incluir en el costo de producción el salario, bonificaciones y prestaciones laborales ya que las mismas se planean anticipadamente dentro de la proyección de costos y gastos.
- d) Por día: Este tipo de salario es equivalente al jornal, en virtud que se le cancela al trabajador el día laborado, generalmente no atiende a una jornada específica y atenta contra lo regulado en el Código de Trabajo; en la práctica común se le ha

denominado trabajo de sol a sol, ya que normalmente el trabajador inicia sus labores desde muy temprano y se le paga el día al caer la tarde.

- e) Por hora: Debe existir una clara noción sobre la diferencia entre la forma del salario y la época de pago, ya que se puede establecer el salario que percibía un trabajador por hora; sin embargo, al finalizar este intervalo por lo general se le debe pagar al trabajador de manera inmediata; como en los casos de personas que prestan servicios de limpieza o jardinería.

2.6.2. Unidad de obra

En esta modalidad el salario se determina conforme al número de unidades que realice el trabajador, es decir que se basa en el rendimiento o desempeño del trabajador, ya que el trabajador entre más alto sea su volumen de producción, más retribución recibirá, independientemente del tiempo que se toma para producirlas. Dentro de esta forma de fijar salarios existen varias modalidades, las cuales se desarrollan a continuación:

- a) Por pieza: Se refiere a que el salario se le pagará al empleado en base a cada unidad que este confeccione o realice.
- b) Por tarea: Es de uso común en labores del campo y es la forma de fijar el salario por una labor específica que debe desempeñar el trabajador en donde se fijan parámetros temporales y de obra. Ej. En la temporada de la caña de azúcar se



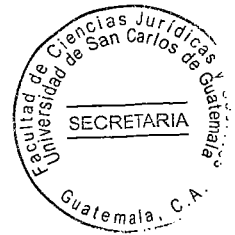
contrata a trabajadores para que desempeñen la función o tarea de cortar la ~~caña~~ y se les fija un plazo y un espacio específico para que realicen dicha tarea.

- c) Por precio alzado: Consiste en el establecimiento del salario fijando un precio global a la tarea que se va a realizar. Ej. Los constructores y carpinteros, quienes incluyen el salario en el valor del trabajo u obra a entregar.

- d) Por destajo: Consiste en establecer el salario calculando el monto sobre la base del trabajo que realiza cada persona dentro de una línea de ensamblaje o de producción por cada artículo o producto finalizado. Ej. Una línea de producción en una maquila en donde cada trabajador desempeña una función diferente para ensamblar una chaqueta. Otro ejemplo se observa en las compañías de call center dedicadas a distintas empresas, cobro, ventas, servicio al cliente, donde el salario se calcula por destajo.

2.6.3. Participación de utilidades

En esta forma del salario, el trabajador recibe como retribución económica un porcentaje de las ganancias, cobros o ventas a favor del empleador. Sin embargo, en ningún caso y bajo ninguna situación el trabajador asume las pérdidas del patrono, ya que el trabajador no se desempeña como comerciante o inversionista que participa del resultado del negocio del empleador. En este caso el salario del trabajador puede variar de mes a mes dependiendo de los ingresos del patrono; sin embargo, nunca podrá ser menor del salario mínimo o del salario base pactado.



2.7. Clases de salarios según la doctrina

“No existe consenso en los diferentes textos doctrinales sobre las diferentes clases de salarios, mismos que además se confunden. Lo que en unos se define como salario indirecto no es exactamente lo mismo en otro ensayo. Por otra parte, en el aspecto legal no reporta mayor utilidad de distinción de tipos de salario, toda vez que el articulado correspondiente casi solo se refiere a salario como un todo. Entre las clases de salario que tiene incidencia legal están:

- 1) Salario nominal: En la mayoría de los casos cuando a una persona se le preguntan cuánto gana, responderá de inmediato una cifra numérica. Este puede entenderse como el salario nominal. Es un concepto simple desprovisto de otro tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración. En otro sentido, más de corte económico, por salario nominal se entiende lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo.
- 2) Salario real: Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Esto es, que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Este concepto, más que el nominal, sirve al empresario para determinar el verdadero costo de su mano de obra. También cabe la acepción de tipo económico por la que salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda.

- 3) Salario efectivo: Es el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en cada período de pago. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que este último aún no se han operado los descuentos legales.
- 4) Salario directo: Es lo que el empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa y tangible. Es opuesto al salario indirecto, que engloba una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones, etcétera.
- 5) Salario promedio: En un sentido matemático es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables. Sin embargo, en un contexto más legal, el concepto de salario promedio, que sirve de base para la protección del pago de la indemnización, se comprende por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por las partes mensuales de aguinaldo y del Bono 14, de los últimos seis meses, dividido por seis.
- 6) Salario en dinero en especie: El primero es el que recibe en moneda de curso corriente. Se contrapone al salario en especie que comprende otros valores o beneficios que no son moneda. Nuestra legislación (Artículo 90 del Código de Trabajo) establece que el salario debe de pagarse en moneda de curso legal y que la única excepción es en explotaciones agropecuarias, que el pago en especie puede ser de hasta treinta por ciento siempre que los bienes se entreguen a precio de costo.

7) Salarios mínimos: Dentro de la concepción general del derecho laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. Nuestra Constitución, en el literal a) del Artículo 102 proclama el derecho (social) a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna, y en el literal siguiente señala que todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.

La implementación de salarios mínimos se fundamenta pues en esa necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. Adicionalmente se justifica como un contrapeso a un presunto poder de controlar el mercado por parte de los empresarios.

Los efectos colaterales de la fijación del salario mínimo son diversos y merecen atención muy especial, tomando en cuenta que de por medio está el ingreso de subsistencia para un gran sector de la población. Por otra parte, inmersos en economías de altos índices inflacionarios, a veces los aumentos de salarios mínimos y de los salarios en general, no son tales aumentos sino que reajustes. Esto es, el salario nominal se aumenta, pero se mantiene, o acaso se reduce, el salario real que es el que en última instancia importa.”¹⁸

18 Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 200.



El salario mínimo actualmente está regulado en el Acuerdo Gubernativo 303-2015 del Ministerio de Trabajo, el cual fue publicado el 30 de diciembre de 2015, con dicho acuerdo se oficializó el salario mínimo para el año 2016. Dicho acuerdo está compuesto de diez artículos, que regulan lo siguiente: Artículos 1 y 2 que fijan el salario mínimo para las actividades agrícolas y no agrícolas, el cual se fija en un mínimo de ochenta y un quetzales con ochenta y siete centavos diarios (Q 81.87), equivalente a diez quetzales con veintitrés centavos por hora (Q 10.23); el Artículo 3 para la actividad exportadora y de maquila con un mínimo de setenta y cuatro quetzales con ochenta y nueve centavos (Q 74.89), equivalente a nueve quetzales con treinta y seis centavos por hora (Q 9.36).

El Artículo 4 define qué debe entenderse por actividades agrícolas; el Artículo 5 establece que los trabajadores que reciban la remuneración por hora, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono no deberán salir perjudicados si ganan por pieza, precio alzado o a destajo, de conformidad con la ley.

El Artículo 6 establece que los empleadores que por cualquier medio o motivo violen las disposiciones de este acuerdo se harán acreedores a las sanciones establecidas en el Código de Trabajo. El Artículo 7 establece que la bonificación incentivo contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República y sus reformas es adicional al salario mínimo fijado. El Artículo 8 es claro en indicar que el presente acuerdo no implica renuncia de ningún derecho adquirido previamente por los trabajadores.



El Artículo 9 se refiere a la promoción e implementación de sistemas de remuneración salarial modernos y congruentes con la labor del trabajador. Establece que se designa al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que coordine acciones con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad –INTECAP- para prestar la asesoría que requieran los centros de trabajo interesados en aplicar esquemas voluntarios de remuneración en atención a la producción y generación de resultados de sus trabajadores. Se considera que este artículo vulnera el derecho de los trabajadores al salario mínimo establecido; por lo que debería ser suprimido o regular en forma más clara que estos esquemas voluntarios de remuneración en ningún caso deberán ser inferiores al salario mínimo fijado.

2.8. Descuentos legalmente establecidos en la ley

Se entienden como las deducciones lícitas que se efectúan sobre el salario del trabajador. Al respecto de los descuentos o cobros que pueden hacerse de manera legal sobre el salario del trabajador, se especifican los siguientes, que están contenidos en distintas leyes.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

“El IGSS cobra el 15.5% del monto de las planillas (10.67% y 4.83%, patrono y trabajador respectivamente). A cambio, administra dos programas: a. El identificado



como EMA (Enfermedad, Maternidad y Accidentes) b. El conocido como IVS (Invalidez, Vejez y Sobrevivencia).”¹⁹

Boleto de ornato.

Por orden judicial: Embargo de salarios: a) Para satisfacer alimentos, b) Otras obligaciones.

Fondo de pensiones

Cuota sindical

Cuota solidarista

Préstamos

Por convenio con el patrono (daños a la propiedad del patrono, daños a terceros, etc.).

Anticipos de salario

Retención de Impuesto Sobre la Renta (ISR)

Por exceso en el consumo de los servicios proporcionados por el patrono para la realización del trabajo (El patrono proporciona al trabajador teléfono, viáticos, tarjeta de crédito, con un límite a utilizar, el exceso de esos consumos debe ser pagado por el trabajador).

Los descuentos antes mencionados los hace el patrono en los porcentajes debidamente establecidos en ley, de tal manera que por IGSS el patrono deberá descontar 4.83% del salario del trabajador en forma mensual, según el Acuerdo 36/2003 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Artículo 1.

¹⁹ **Ibid.** Pág. 285



El boleto de ornato está regulado en el Decreto 121-96, cuyo Artículo 9 establece que deberá descontarse dependiendo de los ingresos mensuales. Según el salario del trabajador, este descuento se hará desde Q 15.00 hasta un máximo de Q 150.00. Este descuento lo realiza el patrono únicamente una vez al año, el Artículo 3 regula que el pago debe efectuarse en el mes de enero o febrero de cada año.

Los Artículos 96 y 97 del Código de Trabajo regulan los porcentajes máximos que pueden descontarse del salario del trabajador en el caso de que se llegue a efectuar uno o varios descuentos por orden judicial.

El patrono estaría descontando al trabajador 35% en caso de ser por obligaciones civiles; y en el caso de tratarse de obligaciones por alimentos el descuento sería del 50%. En el caso de tener que descontar a la vez obligaciones civiles y alimentos, el total del descuento no podrá exceder del 45% del salario del trabajador.

El fondo de pensiones o fondo de ahorro es opcional, por lo regular el porcentaje a debitar del salario del trabajador es de un 10%.

La cuota sindical o solidarista también oscila en un 10%, siempre que el trabajador esté sindicalizado o pertenezca a alguna asociación solidaria y haya autorizado que se realicen dichos descuentos.

En el caso de los préstamos, por lo regular el patrono hace el descuento de este en un plazo de 12 meses, cargando un porcentaje de interés, que por lo regular asciende a la tasa de interés que cobran los bancos del sistema; cuando le ha prestado dinero al



trabajador, ya que cuando son préstamos que el trabajador adquiere fuera del centro de trabajo, el descuento se hace por orden judicial.

En el caso de tratarse de un anticipo de salario, en la práctica el trabajador debe cancelarlo en una sola cuota, máximo en dos, aunque el Artículo 99 del Código de Trabajo establece que podrá amortizar en un mínimo de cinco períodos de pago.

Respecto al Impuesto Sobre la Renta (ISR), la cantidad a retenerse depende del salario que devengue el trabajador; según la Ley de Actualización Tributaria, el Artículo 44 preceptúa: “Tipos impositivos y determinación del impuesto. Los tipos impositivos de este régimen aplicables a la renta imponible calculada conforme el artículo anterior, serán los siguientes:

Rango de la renta imponible mensual	Importe fijo	Tipo impositivo de
Q 0.01 a Q 30,000.00	Q 00.00	5% sobre la renta imponible
Q 30,001 en adelante	Q 1,500.00	7% sobre el excedente de Q.30,000.00”

En lo que se refiere al tema que se analiza, para justificar el cobro o descuento del uniforme, muchos patronos hacen mal uso del reglamento interior de trabajo, colocando dentro de esta normativa interna como obligatoria la adquisición del uniforme por parte



del trabajador, e indicando que el cobro de la totalidad o de un porcentaje será absorbido por parte del trabajador y que será descontado del salario; lo que desnaturaliza el objeto del reglamento de trabajo, el cual debe contener normas que se ajusten a las leyes, reglamentos, pactos colectivos, contratos vigentes, según lo preceptúa el Artículo 57 del Código de Trabajo.

En el contenido del reglamento hacen referencia al número de piezas a adquirir, así como la advertencia que de llegar a ocurrir la finalización del contrato de trabajo ya sea por renuncia o despido, le será descontado al trabajador el saldo pendiente que tenga por este concepto, en una sola cuota.

También se hace referencia de que en caso de necesitar sustituir el uniforme por desgaste o cambio de estilo, el trabajador deberá absorber también este costo, el cual como se indicó anteriormente también le será descontado de su salario.

En el caso de necesitar arreglarse el uniforme porque la talla no quedó, el costo que genere este arreglo también es absorbido por parte del trabajador, sumándose este costo al descuento que ya ha sufrido el salario del trabajador por ese concepto.

Sin embargo, debe tenerse presente que el Artículo 57 del Código de Trabajo regula: "Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben



sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo...”

El Artículo 60 del Código de Trabajo establece: “El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;
- b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d) El lugar, día y hora de pago;
- e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;



- f) La designación de personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y
- g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo”.

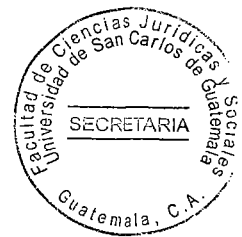
Por lo tanto, el cobro o descuento del uniforme no debe ser objeto de mención dentro del reglamento interior de trabajo y menos cobrado o descontado del salario del trabajador porque el uniforme no es una herramienta que esté debidamente plasmada en el Código de Trabajo, ni existe autorización para que el patrono pueda cobrarlo o descontarlo. Además, el reglamento interior de trabajo tiene por objeto establecer reglas de orden técnico y administrativo y sobre higiene y seguridad en las labores para la buena marcha de la empresa y para conservar la disciplina.

Al respecto, el Código de Trabajo en el Artículo 62 literal a) establece que se prohíbe a los patronos inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas. Se puede decir que el uniforme es un artículo de consumo, porque con el paso del tiempo se necesitará reponerlo, ya sea por desgaste o porque el patrono decida cambiarlo, ya sea por estilo o por color, y el trabajador estará obligado a adquirir uno nuevo. En este artículo se ve reflejada la protección que la ley otorga al trabajador para que no haya abuso por parte del patrono.



De forma muy general el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional de Guatemala en el Artículo 5 literal f), estipula que son obligaciones de los patronos: "Proporcionar al trabajador las herramientas, vestuario y enseres inherentes para el desarrollo de su trabajo". El Artículo 232 del mismo reglamento regula: "Todo trabajador que esté sometido a determinados riesgos de accidente o enfermedad profesional o cuyo trabajo sea especialmente sucio o pesado, está obligado al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por la empresa. La ropa de trabajo debe cumplir, con carácter general, los requisitos mínimos siguientes: a) Sea de tejido ligero y flexible que permita una fácil limpieza, b) Se ajustará bien al cuerpo, c) Siempre que el trabajo lo permita las mangas serán cortas y cuando sean largas ajustarán en los puños, d) Se eliminarán en lo posible elementos tales como bolsillos, botones". Los artículos anteriores hacen referencia a determinados tipos de trabajo que de manera evidente constituyen riesgos de accidente o enfermedad profesional, el reglamento citado hace referencia específicamente a la salud y seguridad ocupacional denominándole ropa de trabajo, no uniforme. Es necesario regular que para cualquier tipo de trabajo, sin importar el riesgo, si el patrono requiere que se utilice uniforme o de la manera que decida denominarlo, debe proporcionarlo sin descontar suma alguna del salario del trabajador.

Por lo tanto, el uniforme no debe ser una condicionante para que el trabajador conserve su empleo, ni una limitante para realizar su trabajo, salvo el caso de protección contra enfermedades profesionales; por lo que no debe cobrarse o descontarse del salario del trabajador, quien tampoco deberá ser objeto de despido al negarse a adquirirlo o pagarlo.



CAPÍTULO III

3. Herramientas o útiles de trabajo

Las herramientas o útiles de trabajo permiten realizar ciertos trabajos, por lo que hay que entender en qué consisten en la actualidad, quién las utiliza, con qué objeto y quién las proporciona.

3.1. Definición doctrinal

“Las máquinas, herramientas y útiles que se emplean en el ejercicio de las artes, oficios y profesiones. El único interés jurídico del concepto se encuentra en la prohibición, establecida por muchas legislaciones, de trabar embargo sobre aquellos elementos que constituyen un medio de vida para toda clase de trabajadores.”²⁰

“Las herramientas manuales son: Utensilios de trabajo utilizados generalmente de forma individual que requieren para su accionamiento fuerza motriz humana, eléctrica o neumática, dependiendo el tipo de herramienta.

El término herramienta, en sentido estricto, se emplea para referirse a utensilios resistentes (hechos de diferentes materiales, pero inicialmente se materializaban en hierro como sugiere la etimología), útiles para realizar trabajos mecánicos que requieren la aplicación de una cierta fuerza física. En la actualidad la palabra

²⁰ <http://argentina.leyyderecho.org/instrumentos-de-trabajo/> (Guatemala, 5 de febrero de 2016).

herramienta abarca una amplia gama de conceptos y diferentes actividades (desde las herramientas manuales hasta las informáticas), pero siempre bajo la idea de que el término herramienta se usa para facilitar la realización de una actividad cualquiera.”²¹

3.2. Clasificación de las herramientas por su funcionalidad

“El hombre se ha caracterizado por construir los objetos que ha necesitado para satisfacer sus diferentes necesidades. Para lograr sus propósitos ha ideado medios que le faciliten los procesos de construcción. Estos medios han sido las herramientas.

En un principio las manos fueron el único medio que tenía el ser humano para modificar los materiales y obtener los objetos que requería; pero, con el tiempo fue diseñando herramientas que le ayudaran en labores manuales. Así, las herramientas han sido los objetos técnicos que el hombre ha utilizado para trabajar, ya que incrementan su fuerza al prolongar con ellas sus manos y haciendo más precisas y fáciles las operaciones. En la actualidad tenemos herramientas tan variadas que necesitamos conocer su funcionalidad para la que han sido diseñadas. Las herramientas se clasifican en dos grupos:

- Por el tipo de trabajo que realizan
- Por su estructura y funcionamiento.

²¹ <https://es.wikipedia.org/wiki/herramienta> (Guatemala, 6 de junio de 2015)



En cada grupo se encuentran dos clases de herramientas: las manuales mecánicas.

Por el tipo de trabajo que realizan

“Entre ellas encontramos las de montaje, golpe, sujeción, corte, unión, medición y marcación.

Por su estructura y funcionamiento

La segunda clasificación de las máquinas se refiere a la estructura y funcionamiento de ellas. Es en esa estructura y funcionamiento donde se encuentran las innovaciones que tienen como propósito aplicar los avances de la ciencia y tecnología con el fin de facilitar el trabajo.”²²

Actualmente, debería mencionarse una tercera clasificación: Por el mensaje que transmiten. Es aquí donde se ubica al uniforme, ya que para el patrono este representa una forma de comunicar no sólo valores o presencia de su organización dentro del mercado competitivo en el cual se desempeña, sino lo aprovecha para transmitir su publicidad sin que le represente costo adicional, pues aprovecha que cada empleado dentro y fuera de la organización laboral, se encargará de llevar el mensaje a donde quiera que se dirija, tanto dentro como fuera del centro de trabajo; he aquí la necesidad

²² <https://inforosarevalo.files.wordpress.com/2012/08/herramientas-y-su-clasificación.pdf> (Guatemala, 6 de junio de 2015)

de que se establezca que es al patrono a quien corresponde proporcionarlo por ser quien lo está requiriendo y aprovechando al máximo.

Se habla mucho acerca de la facilidad que representa para el trabajador el no tener que pensar que debe vestir día tras día y de que esto le ahorra tiempo y dinero; sin embargo, no le representa ningún beneficio adicional, como debería de ser el obtener algún beneficio económico que pueda sumarse por la publicidad que va transmitiendo.

Asimismo, es importante establecer a quién corresponde proporcionar los complementos de esta herramienta de trabajo en caso de requerirse, tales como el cinturón, los zapatos, suéter, chaleco, corbata, etc.

3.3. Definición de uniforme

“Un uniforme (del latin uniformis), es un conjunto estandarizado de ropa usado por miembros de una organización mientras participan en la actividad de ésta”.

3.4. Uniformes de servicio y de trabajo

“Los empleados de las empresas y el gobierno de muchos países a menudo utilizan uniformes o vestimenta corporativa de una clase u otra. Entre las profesiones que los usan con gran frecuencia podemos mencionar vendedores, bancos y correos, aerolíneas, agencias de turismo, establecimientos gastronómicos, bares, hoteles, sistema de salud pública y privada y muchos otros.



El uso de uniformes por parte de estas empresas es generalmente un esfuerzo publicitario y de desarrollo de una imagen corporativa. El primer uniforme de servicio registrado con una patente en los Estados Unidos, bajo el registro N° 762.884 fue la Conejita Playboy.

Los uniformes en el siglo XXI se han convertido en una necesidad para las empresas debido a la gran competencia que enfrentan. El uso de uniformes por parte de sus empleados constituye una forma de comunicar la seriedad y presencia de la organización y de ofrecer certidumbre y confianza a sus clientes.

Muchas veces los uniformes se bordan con el logotipo institucional para que, a la vez, funcione como reforzamiento de marca. Los colores institucionales son frecuentemente resaltados en los colores de las telas de los uniformes.

En otras palabras, el uso de uniformes por parte de los empleados, ayuda a la empresa a realizar la venta de sus productos o servicios. Es decir, el uniforme no se usa tan solo como ropa de trabajo sino que ha pasado a ser parte de la imagen corporativa y la estrategia de mercadotecnia empresarial”.

El jean también llamado blue jean o vaquero prenda de vestir ícono del estilo estadounidense de alto y común uso en nuestros días, fue inventado por Jacob Davis un sastre emigrante americano que estaba tratando de crear un pantalón de trabajo resistente, usó una mezclilla de lienzo marrón de algodón y tela vaquera azul para los trabajadores de la línea del tren y algunos leñadores. Posteriormente se asoció con Levi



Strauss un rico fabricante de telas de quien adquiría la tela vaquera para fabricar en cantidad esta prenda por la alta demanda, adicionándole este último el uso de remaches para reforzar las costuras y finalmente recibieron la patentes No. 139 en el año 1873 para Levis Strauss Co. Levi Strauss & Co. Podemos mencionar en términos generales tres grandes categorías de uniformes de trabajo o servicio:

1. Uniformes para trabajo rudo: Aquí podemos encontrar pantalones tipo dockers, camisas de gabardina, overoles y ropa de mezclilla y de protección resistente al ácido, cloro, detergentes, descargas eléctricas y raspones metalmecánicos.
2. Uniformes para hospitales. En esta subcategoría caen los uniformes para el personal médico y enfermeras tales como batas de laboratorio, pantalones de algodón 100%, conjuntos de cirugía lavables, uniformes desechables de cirugía, filipinas y blusas para enfermeras, cofias y otros.
3. Uniformes para la industria hotelera y gastronómica. Los más comunes en esta categoría son los uniformes para cocineros como las filipinas para chef, pantalones en diversos modelos y dibujos para cocinar, zapatos antideslizantes, gorros de papel y tela, redecillas para el cabello, ropa para meseros, bantenders, camaristas, botones y hasta para jardineros.²³

²³ <https://es.wikipedia.org/wiki/uniforme> (Guatemala, 5 de febrero de 2016).



3.5. Finalidad para el patrono

La finalidad principal del uniforme es la de transmitir una imagen corporativa, seriedad, confianza y es aprovechada a su vez como herramienta de marketing.

Se trata básicamente de un simbolismo práctico, utilitario, creado bajo el espíritu corporativista, para ayudar a identificar y memorizar, a través del uniforme, las organizaciones, los servicios públicos y las instituciones.

Para el trabajador el utilizar uniforme no constituiría un problema, siempre que este sea proporcionado por el patrono. Cuando esta herramienta conlleva gasto para el trabajador, es cuando se genera inconveniente.

3.6. Discriminación corporativa

Es común que en muchos casos el uniforme sirva también como una herramienta o instrumento de discriminación, ya que dentro de una misma organización o centro de trabajo se clasifica a los trabajadores según el uniforme que utilizan.

A decir del patrono la regla general es la unidad corporativa, que el uniforme distinga a la organización frente a otras corporaciones; esto en la realidad no se cumple, porque ocurre que en la mayoría de los casos se le exige el uso de este sólo a determinados trabajadores según la posición que ocupen dentro del centro de trabajo.



El patrono se contradice, puesto que esta indumentaria debería ser utilizada por todos los trabajadores, iniciando por las autoridades o representantes que dirigen o representan determinado centro de trabajo, dando de esta manera ejemplo a los demás trabajadores y creando convicción de los valores que dice debe transmitir el uso de esta prenda en sus colaboradores.

Lo que se logra transmitir en cambio es un mensaje negativo al resto de trabajadores, porque los trabajadores que son la imagen de la corporación o centro de trabajo, y quienes se encargan de difundir dentro de la organización o centro de trabajo el mensaje de que debe ser utilizado con orgullo y al que le atribuyen una serie de valores no lo utilizan. En casi todos los centros de trabajo donde lo imponen este es obligatorio para casi todos los empleados, menos para los que deberían dar el ejemplo.

No obstante lo anterior, al no estar legalmente establecido como una herramienta más de trabajo, el uso del uniforme por parte del trabajador de la iniciativa privada; contradice el contenido del Artículo 15 del Código de Trabajo que regula: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera".



Lo anterior significa que aunque el patrono de la iniciativa privada a través de un reglamento interno establezca que el trabajador debe con su salario adquirir el uniforme y utilizarlo tanto dentro como fuera del centro de trabajo; este requerimiento carece de validez por no estar debidamente amparado por la ley, ya que si no está regulado, no existe obligación por parte del trabajador de usarlo y mucho menos pagarlo de su salario.

En este caso, es evidente que el patrono no puede realizar ningún tipo de cobro o descuento en el salario del trabajador por mínimo que este sea, bajo ningún concepto, ni aun con consentimiento de este; ya que esto implica una disminución de los derechos que previamente se le han otorgado; ya que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores que otorga un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador.

Por otro lado, la Constitución Política de la República de Guatemala estipula en el Artículo 106: "Los derechos consignados son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva en la forma que fija la ley. Para este fin el estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de



las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

La norma citada establece también que el Estado debe proteger principalmente al trabajador, ya que sus derechos pueden en todo caso ser mejorados pero no disminuidos; aun cuando se pacte de forma distinta con el patrono. Por lo que al ocurrir el cobro del uniforme, los derechos del trabajador están siendo disminuidos, lo que contradice la norma constitucional.

Asimismo, el párrafo segundo de la norma constitucional referida es complementado por el Artículo 16 del Código de Trabajo, que regula que en caso de conflicto de leyes, deben prevalecer las de trabajo, siendo claro aquí que la normativa debe favorecer en todo caso al trabajador, no deben ser disminuidos o tergiversados sus derechos

Debe tomarse en cuenta también que una de las obligaciones de todo empleador, es colocar a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

El empleador debe dotar a los trabajadores de los elementos necesarios para el normal desarrollo de sus funciones y por ser una obligación del empleador, no podrá descontarle valor alguno por el suministro de herramientas de trabajo. De requerir el patrono que el trabajador utilice uniforme para el normal desempeño de sus labores, esta herramienta deberá proporcionarla, sin realizar ningún cobro o descuento.



En casos aislados se contempla la posibilidad de que en el contrato de trabajo se pacte que el trabajador debe aportar los elementos o materias primas necesarias, casos en los cuales, si el patrono no está obligado a suministrar las herramientas por expreso acuerdo entre las partes; ante la falta de cumplimiento por parte del trabajador el patrono podría aportar las herramientas de trabajo, situación en la que sí podría descontarle el valor de lo suministrado, siempre y cuando se hubiese pactado previamente en el respectivo contrato.

Lo anterior es común en los trabajadores que se dedican a la mensajería, quienes deben aportar su propio vehículo de movilización, en esta circunstancia el patrono se compromete a pagarle un auxilio de rodamiento o a pagarle una prima extra en compensación por la utilización del vehículo para labores propias del patrono.

Sucede lo mismo cuando al empleado se le dota de un teléfono móvil, en ese caso, la empresa podrá descontarle algún valor sólo si lo ha pactado así en el contrato. Se deduce que si el trabajador por ejemplo utiliza el celular para asuntos personales y si el patrono lo puede determinar, podrá en este caso descontarle ese valor, pero en todo caso debe hacerlo con el respectivo consentimiento del trabajador.

Mientras no exista un acuerdo en contrario, el patrono deberá suministrar todos los elementos y herramientas al empleado; y mientras este las utilice exclusivamente para los fines que le fueron suministradas, no podrá descontársele valor alguno.



En caso de pactar que el trabajador debe aportar alguna herramienta, la remuneración pactada debe compensar el costo de esa herramienta, puesto que mediante esta figura no se puede afectar el salario a que tiene derecho todo trabajador.

Por lo tanto, el cobro de uniforme que el patrono hace al trabajador es ilegal, ya que el trabajador posee el derecho de disponer libremente de su salario, esta prestación es irrenunciable y cualquier disposición o medida tendiente a desvirtuar ese derecho, es nula.

Por las razones antes expuestas, es importante se establezca que no puede ni debe descontarse a los empleados valor alguno por concepto de esta herramienta o instrumento de trabajo; que sirve básicamente para el cumplimiento de las labores propias del oficio para el cual fue contratado y que es utilizada a petición del patrono.

3.7. Derecho comparado

En Colombia, el Artículo 230 del Código Laboral regula lo siguiente con relación a las obligaciones de los patronos: "Suministro de calzado y vestido de labor. Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en



las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.”²⁴

En la República de El Salvador, el Código de Trabajo en el Artículo 29 3ª) regula que: “Es obligación del patrono proporcionar al trabajador los materiales necesarios para el trabajo; así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de las labores, cuando no se haya convenido que el trabajador proporcione estos últimos.”²⁵

En la República de Honduras el Artículo 95 literal c) del Código de Trabajo también establece que: “Los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, deben ser proporcionados por el empleador, los cuales dará de buena calidad, y repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramientas propias trabajo.”²⁶

En la República de Nicaragua el Artículo 17 literal d) del Código Laboral regula con relación a las obligaciones de los empleadores: “Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas”.²⁷

²⁴ <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Código%20Sustantivo%20del%20trabajo%20Colombia.pdf> (Guatemala, 19 de octubre de 2015).

²⁵ <http://mercadeocorporativoempresarial.com/leyes/código-de-trabajo-el-salvador.pdf> (Guatemala, 19 de octubre de 2015).

²⁶ <http://www.ilo.org/dyn/eplex/docs/8/Labour%20code%20consolidated%20honduras.pdf> (Guatemala, 15 octubre de 2015).

²⁷ <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2119/labour%20Code.pdf> (Guatemala, 19 de octubre de 2015).



El Artículo 69 literal d) del Código de Trabajo de Costa Rica regula lo siguiente con relación a las obligaciones de los patronos: “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 consentido en que aquellos no usen herramienta propia”.²⁸

Como se puede apreciar, en Centroamérica la legislación de cada país hace referencia a que las herramientas o útiles de trabajo deben ser proporcionadas por el patrono; sin embargo, ninguna de ellas establece de manera específica que cuando el uniforme sea iniciativa del patrono este deberá proporcionarlo sin descontar cantidad alguna del salario del trabajador; salvo en Colombia que si es clara la legislación al establecer que es al patrono a quien corresponde proporcionar suministro de calzado y vestido de labor, en determinadas condiciones y bajo ciertos requisitos.

En el caso de Guatemala, el Artículo 61 del Código de Trabajo relativo a las obligaciones de los patronos, en el inciso d) preceptúa que el patrono deberá: “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 herramienta propia”.

²⁸https://www.pgrweb.go.cr/scij/Búsqueda/Normativa/normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=8622&nValor5=47095&strTipM=FA (Guatemala, 19 de octubre de 2015).



El Artículo 63 literal c) del mismo código regula dentro de las obligaciones de los trabajadores: “Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el 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”.

El Artículo 64 literal d) preceptúa prohibiciones para los trabajadores: “Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados”.

Los artículos anteriores hacen referencia a las obligaciones y a las prohibiciones de los patronos y trabajadores con relación a las herramientas de trabajo. En ninguno de ellos se menciona el uniforme.

Esta herramienta que se está convirtiendo en obligación para el trabajador; debe plasmarse en el Código de Trabajo, para evitar ilegalidades que afecten al trabajador; que en este caso se traduce en disminución de los derechos adquiridos, tal es el caso del pago completo del salario.

Por dicha razón se hace necesaria la reforma del Artículo 61 literal d) del Código de Trabajo; para que quede claro a cargo de quién debe correr el gasto de uniforme, así como las sanciones a las que se hará acreedora la parte que incumpla con lo regulado en la ley.



3.8. Propuesta para reformar el Artículo 61 inciso d) del Código de Trabajo

Las razones anteriormente mencionadas proporcionan suficientes elementos de convicción que hacen necesario se efectúe la reforma del inciso d) del Artículo 61 del Código de Trabajo; tal y como se expone a continuación:

DECRETO No. XXX

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República reconoce el trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, debiéndose organizar el régimen laboral del país conforme a principios de justicia social, así como que todo trabajo será equitativamente remunerado, respetando el principio de igualdad de salario para trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

CONSIDERANDO

Que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente, y con ello persigue que el salario de los trabajadores sea pagado en forma



íntegra, según los contratos de trabajo celebrados con los patronos, evitando de esta forma descuentos arbitrarios en forma injusta e impositiva.

CONSIDERANDO

Que el Código de Trabajo establece que es obligación de los empleadores dar oportunamente los útiles, instrumentos y materiales necesarios, para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego dejen de ser eficientes; es necesario incluir la ropa, uniformes y complementos de trabajo como una herramienta proporcionada por el patrono.

CONSIDERANDO

Que se hace necesario dotar al Código de Trabajo de los mecanismos por medio de los cuales se pueda sancionar a los patronos que de forma injusta, prepotente, arbitraria y valiéndose de su condición económica ventajosa, descuenten del salario, prestaciones, bonificaciones u otros emolumentos que reciba el trabajador en virtud de la relación o contrato de trabajo, el valor de la ropa, uniformes y complementos de trabajo, cuando estos son impuestos por el patrono.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.



DECRETA:

LA SIGUIENTE

REFORMA AL ARTÍCULO 61 INCISO d) DEL DECRETO 1441, CÓDIGO DE TRABAJO.

Artículo 1. Se adicionan al artículo 61 inciso d) los siguientes párrafos: Cuando el patrono imponga el uso de uniforme dentro del centro de trabajo deberá proporcionarlo al trabajador, así como los complementos de este, de buena calidad y en las cantidades y tallas necesarias; debiendo realizar su reposición por desgaste, deterioro o sustitución.

Queda terminantemente prohibido descontar del salario, prestaciones, bonificaciones u otros emolumentos que reciba el trabajador en virtud de la relación o contrato de trabajo, el valor o costo del uniforme y complementos de conformidad con esta norma.

El incumplimiento de esta disposición se sancionará como lo establece el artículo 272 literal b) de este Código, con una multa de entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, por cada trabajador.

Artículo 2. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.



Pase al Organismo Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en Guatemala, a los trece días del mes de mayo de dos mil dieciséis.

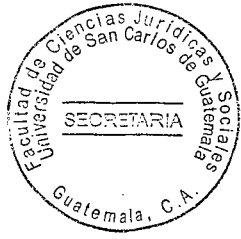
Presidente

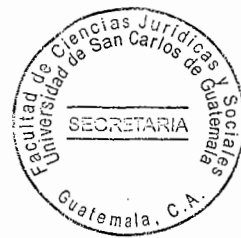
Secretario

Secretario

Palacio Nacional: Guatemala, 27 de mayo de 2016.

Publíquese y cúmplase



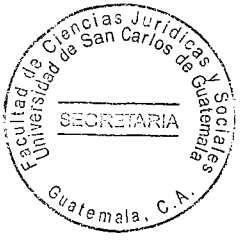


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La problemática que se analizó en esta tesis se refiere a que a algunos de los trabajadores de la iniciativa privada se les obliga a utilizar uniformes en los centros de trabajo con colores y características impuestas por el patrono; sin embargo, el valor o costo del uniforme y sus complementos es descontado del salario del trabajador, sin que este pueda oponerse a tal medida, puesto que si no acepta es despedido o no es contratado para el trabajo.

Para establecer la legalidad del pago y uso del uniforme se analizó el Código de Trabajo, en lo que se refiere a las herramientas y útiles que el trabajador utiliza para desempeñar su labor, pero en ningún artículo del citado código se encuentra regulado el uso del uniforme y mucho menos el pago del mismo por parte del trabajador.

Derivado de lo anterior, se propone la reforma del inciso d) del Artículo 61 del Código de Trabajo, con el fin de que se regule el uso del uniforme cuando sea requerido por el patrono, pero que sea este el que absorba el pago del mismo; asimismo, que se establezca que el patrono tiene prohibido descontar del salario del trabajador el valor del uniforme y sus complementos, pues en caso contrario se le impondrá una sanción pecuniaria.





BIBLIOGRAFÍA

CASTELLANOS, Estuardo. **El derecho del trabajo**. (s.l.i): (s.e), (s.f.)

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 4^a. ed. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2011.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

<http://argentina.leyderecho.org/instrumentos-de-trabajo/> (Guatemala, 5 de febrero de 2016).

http://es.slideshare.net/INTERNET_KD_EVOLUTION/derecho-laboral-guatemalteco (Guatemala, 1 de octubre de 2015).

<https://es.wikipedia.org/wiki/herramienta> (Guatemala, 6 de junio de 2015)

<https://es.wikipedia.org/wiki/trabajador> (Guatemala, 5 de octubre de 2015).

<https://es.wikipedia.org/wiki/uniforme> (Guatemala, 5 de febrero de 2016).

<http://definicion.de/derecho-laboral/> (Guatemala, 25 de septiembre de 2015).

<https://inforosarevalo.files.wordpress.com/2012/08/herramientas-y-su-clasificacion.pdf> (Guatemala, 6 de junio de 2015)

<http://mercadeocorporativoempresarial.com/leyes/código-de-trabajo-el-salvador.pdf> (Guatemala, 19 de octubre de 2015).

<http://www.definicionabc.com/derecho/derecho-del-trabajo.php> (Guatemala, 15 de septiembre de 2015).

<http://www.definicionabc.com/social/trabajador.php> (Guatemala, 30 de septiembre de 2015).



<http://www.ilo.org/dyn/eplcx/docs/8/Labour%20code%20consolidated%20honduras.pdf> (Guatemala, 15 de octubre de 2015).

<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf> (Guatemala, 19 de octubre de 2015).

<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2119/Labour%20Code.pdf> (Guatemala, 19 de octubre de 2015).

<http://www.monografias.com/trabajos94/evolucion-historica-derecho-laboral/evolucion-historica-derecho-laboral.shtml#elderechoc> (Guatemala, 5 de octubre de 2015).

<http://www.monografias.com/trabajos101/salario-su-complementos-y-evolucion-historica/salario-su-complementos-y-evolucion-historica.shtml> (Guatemala, 30 de septiembre de 2015).

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=8622&nValor5=47095&strTipM=FA (Guatemala, 5 de octubre de 2015).

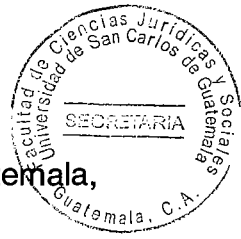
Legislación:

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

Convenio 95. Sobre la Protección del Salario, Organización Internacional del Trabajo, 1949.

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

Ley de Actualización Tributaria. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 10-2012, 2012.



Ley de Arbitrio de Ornato Municipal. Congreso de la República de Guatemala,
Guatemala, Decreto número 121-96, 1996.

Instructivo para la Aplicación del Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo número 36-2003, 2003.

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. Presidencia de la República
Acuerdo Gubernativo número 229-2014, 2014.