

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



GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2017

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

**LA DISCREPANCIA JURÍDICA DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS FRENTE AL  
BENEFICIO ECONÓMICO PARA EL TRABAJADOR Y LOS ACTOS CREADOS  
POR EL PATRONO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MARÍA MARISOLINA HERNÁNDEZ CHACÓN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, septiembre de 2017

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla  
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. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase**

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa  
Vocal: Lic. Carlos Alberto Cáceres Lima  
Secretario: Lic. Mauro Danilo García Toc

**Segunda Fase**

Presidente: Lic. Juan Ajú Batz  
Vocal: Licda. Ingrid Coralia Miranda  
Secretario: Lic. Rolando Alberto Morales García

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido, en 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,  
 08 de agosto de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, JORGE APARICIO ALMENGOR VELASQUEZ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
MARÍA MARISOLINA HERNÁNDEZ CHACÓN, con carné 9110895,  
 intitulado LA DISCREPANCIA JURÍDICA DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS FRENTE AL BENEFICIO  
ECONÓMICO PARA EL TRABAJADOR Y LOS ACTOS CREADOS POR EL PATRONO EN LA LEGISLACIÓN  
LABORAL GUATEMALTECA.

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 deba 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.

**LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 20 / 02 / 2017

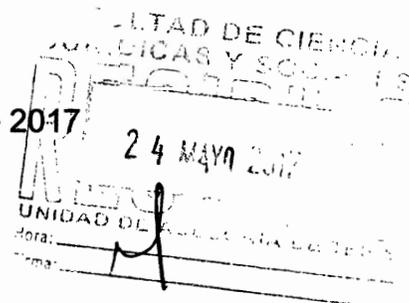
Asesor(a)  
**JORGE APARICIO ALMENGOR VELASQUEZ**  
 ABOGADO Y NOTARIO





**Jorge Aparicio Almengor Velásquez**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**11 Av. 4-70 Zona 2, Mixco,**  
**Res. Santa Mónica**

Guatemala, 8 de mayo de 2017



Licenciado  
Roberto Fredy Orellana Martínez  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Estimado Licenciado Orellana:

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha ocho de agosto de 2016, mediante el cual se me designa como asesor del trabajo de tesis intitulado: **LA DISCREPANCIA JURÍDICA DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS FRENTE AL BENEFICIO ECONÓMICO PARA EL TRABAJADOR Y LOS ACTOS CREADOS POR EL PATRONO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**, de la Bachiller **MARÍA MARISOLINA HERNÁNDEZ CHACÓN**, me dirijo a usted con el objeto de informar lo siguiente:

- 1) **Con respecto al contenido científico de la tesis:** Se verificó que la sustentate abarcó tópicos relevantes en materia laboral, los cuales fueron enfocados desde puntos de vista social y jurídico.
- 2) **La metodología y técnicas de la investigación:** Con respecto a la metodología utilizada se tomaron como base los métodos analítico, deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran, inmersas en el trabajo, las siguientes: la observación como elemento fundamental de todo proceso investigativo. La investigación contiene referencias bibliográficas resguardando el derecho de autor y documental para recopilar y seleccionar información que sirvió de base para el estudio del fenómeno planteado.
- 3) **La redacción:** Se desarrolló adecuadamente la estructura de tesis, en la cual cada capítulo comprende una secuencia lógica en la que se fundamenta el contenido de la investigación y a través de la cual se logró la comprobación de la hipótesis, con lo cual se genera una contribución científica al sistema jurídico laboral guatemalteco.



- 4) **Conclusión discursiva:** La bachiller manifiesta la importancia imperativa de reformar y adicionar un párrafo al Artículo 90 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, que regula la institución de las ventajas económicas, circunstancia que permitirá se desarrolle de una manera funcional las relaciones laborales en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.
- 5) Declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley u otras consideraciones que estime pertinente.
- 6) En conclusión y de conformidad con lo estipulado por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted que **APRUEBO**, la investigación realizada, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** de la bachiller **MARÍA MARISOLINA HERNÁNDEZ CHACÓN**, por considerar el tema un aporte de importancia.

**Jorge Aparicio Almengor Velásquez**  
Abogado y Notario

**JORGE APARICIO ALMENGOR VELASQUEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



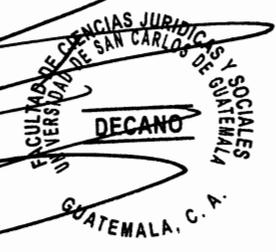
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de agosto de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARÍA MARISOLINA HERNÁNDEZ CHACÓN, titulado LA DISCREPANCIA JURÍDICA DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS FRENTE AL BENEFICIO ECONÓMICO PARA EL TRABAJADOR Y LOS ACTOS CREADOS POR EL PATRONO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por su infinita misericordia reflejada en cada momento de mi vida y por permitir cumplir con un nuevo proyecto que permitirá abrir nuevos caminos.

### **A MI MADRE SANTÍSIMA:**

Por ser la guía espiritual de mi vida y acompañarme en los momentos de alegrías, tristezas y tener la certeza que siempre me guardará.

### **A MI ESPOSO:**

Juan Carlos, por ser mi complemento en la vida, sin su apoyo incondicional no hubiera sido posible alcanzar esta meta. Gracias amor por tu paciencia ante tanta vicisitud encontrada en el camino de formación académica.

### **A MIS HIJOS:**

Julio Enrique y Lourdes María, por ser los pilares de este esfuerzo, estoy segura que la semilla germinará y en el futuro yo estaré incluida en la dedicatoria que ustedes harán al obtener un grado académico a nivel universitario. Gracias mis amores.

### **A MI PADRES:**

Julio Adolfo y María Teresa, por estar conmigo y apoyarme a conseguir esta nueva meta, su ejemplo de lucha y humildad son el mejor regalo que pueden dar. Gracias, porque a pesar de ya no tener responsabilidad hacia mi persona siempre estuvieron dispuestos ayudar.



**A MI ABUELA:**

Gregoria, gracias porque siempre estuviste a mi lado apoyándome y aún con tu falta de lucidez por la edad, me reconoces y me llamas por mi nombre.

**A MI FAMILIA:**

Que esta nueva meta alcanzada sea orgullo para ustedes.

**A MIS AMIGOS DE LA  
UNIVERSIDAD:**

Ricardo Lezana, Darlin Ovando, Luz María Ovando, Thelma Zetino, Miguel Cifuentes, Marina Castillo, gracias por compartir esos años de estudio los cuales serán inolvidables.

**A MIS AMIGOS:**

Pedro Morales, Zoila López Ruano, Flor Vásquez, Fredy Rivera, Maritza Alcerro, Felix Antonio Chet y especialmente a mis queridas e incondicionales Renata Straube y Luisa Suret López, gracias a todos por su amistad y el apoyo constante recibido.

**A MI ASESOR:**

Licenciado Jorge Aparicio Almengor Velásquez, gracias por su apoyo durante la elaboración de la presente tesis.

**A:**

La tricenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y permitirme ser egresada de esta casa de sabiduría como una profesional.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, así también a cada uno de mis catedráticos, por ser el centro forjador de mis conocimientos e impulsarme siempre en la búsqueda de la excelencia.



## PRESENTACIÓN

Actualmente las ventajas económicas no están determinadas de manera clara y precisa en la legislación laboral guatemalteca, ya que su naturaleza jurídica es de carácter sui generis, lo cual viene a contribuir en una aplicación e interpretación incorrecta por parte del patrono, desvirtuando así su principal objeto que consiste en el incremento patrimonial que el trabajador percibe durante la relación laboral.

La investigación efectuada es de carácter cualitativa, ubicándose en el ámbito del derecho laboral. Es por ello que se establecen como sujetos de estudio inmersos dentro de la problemática al patrono y trabajador, en tanto que el objeto de estudio, se enfoca en la discrepancia jurídica en cuanto a la aplicación e interpretación de las ventajas económicas.

En ese contexto, se efectúa el análisis de la problemática en mención durante el periodo histórico del año 2016 y enfocando como ámbito geográfico el territorio de la República de Guatemala porque la ley es de aplicabilidad a todo el país.

Lo que se pretende con la propuesta planteada es la reforma al Artículo 90 del Código de Trabajo, a efecto que se establezca de forma clara y precisa lo relativo a las ventajas económicas para otorgar protección jurídica preferente a la parte más débil de la relación laboral.



## HIPÓTESIS

La hipótesis planteada se refiere a la modificación del Artículo 90 último párrafo, del Código de Trabajo, en el cual se lleguen a definir con precisión las ventajas económicas y la prohibición taxativa de la no transformación de la naturaleza de las mismas, no permitiendo crear al patrono, dentro de la relación laboral, circunstancias que perjudiquen al trabajador al momento que este las solicite de forma judicial o extrajudicialmente, juntamente con el pago de sus prestaciones.

En ese sentido y a efecto de contar con elementos de juicio suficientes para generar la hipótesis se consideró como objeto de estudio, tanto a la legislación laboral guatemalteca en cuanto a la norma legal que regula a la institución de las ventajas económicas dentro de la relación laboral, así como a los sujetos tanto activos como pasivos de dicha relación, desencadenando por consiguiente en un tipo de hipótesis descriptiva, en virtud que se detallan los aspectos esenciales de la problemática.



## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Se logró comprobar la hipótesis planteada, toda vez que se pudo validar que al no encontrarse las ventajas económicas redactadas de forma clara y precisa, se provoca la existencia de un vacío legal en la regulación de dicha institución dentro de la legislación laboral guatemalteca, circunstancia que es aprovechada por la parte patronal para tergiversar su interpretación y aplicación vulnerando con ello el derecho de los trabajadores.

Por tal motivo fue conveniente la utilización de una metodología que permitiera relacionar el fenómeno planteado con la valoración final en torno a las variables dependientes e independientes, esto a través de la implementación del método inductivo y deductivo, tomando en cuenta los elementos que sirven de parámetros al problema manifestado.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo .....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Características.....	3
1.3. Fuentes.....	4
1.3.1. Clasificación de las fuentes.....	5
1.4. Fuentes específicas.....	6
1.5. Principios.....	6
1.5.1. Principio de tutelaridad.....	8
1.5.2. Principio de mínimo de garantías .....	8
1.5.3. Principio de irrenunciabilidad .....	9
1.5.4. Principio necesario e imperativo.....	10
1.5.5. Principio de realidad y objetividad.....	11
1.5.6. Principio de derecho público.....	11
1.5.7. Principio democrático.....	11
1.5.8. Principio de sencillez .....	12
1.5.9. Principio conciliatorio.....	12
1.6. Naturaleza jurídica.....	13
1.6.1. Concepción privativa.....	13
1.6.2. Concepción publicista.....	13
1.6.3. Concepción dualista o mixta.....	14



	<b>Pág.</b>
1.6.4. Concepción social.....	14
1.7. Interpretación de la norma.....	15
1.7.1. Sistemas de interpretación.....	16
1.8. Sujetos del derecho de trabajo.....	18
1.8.1. Patrono.....	18
1.8.2. Trabajador.....	19
1.8.3. Representante del patrono.....	19
1.8.4. Intermediario.....	19
1.9. Contrato de trabajo.....	20
1.9.1. Contrato individual de trabajo .....	21
1.10. Perfeccionamiento del contrato individual de trabajo.....	22
1.11. Elementos propios del contrato de trabajo .....	22
1.12. Formalidades del contrato de trabajo .....	24

## CAPÍTULO II

2. El Salario.....	25
2.1. Definición.....	26
2.2. Características.....	28
2.3. Principios.....	29
2.3.1. Principio de igualdad .....	29
2.3.2. Principio de eficiencia .....	30
2.3.3. Principio alimenticio.....	30
2.3.4. Principio de intangibilidad .....	32
2.4. Clases.....	32
2.5. Medidas protectoras del salario.....	36
2.5.1. Medidas protectoras del salario frente al patrono.....	37



	<b>Pág.</b>
2.5.2. Medidas protectoras del salario frente a los acreedores del trabajador.....	38
2.5.3. Medidas protectoras del salario frente a los acreedores del patrono.....	38
2.5.4. Medidas protectoras del salario frente al mismo trabajador.....	39

### **CAPÍTULO III**

3. Ventajas económicas.....	41
3.1. Definición.....	42
3.2. Naturaleza jurídica.....	44
3.3. Características.....	45
3.3.1. Forman parte del salario .....	45
3.3.2. Deben ser continuas o permanentes.....	46
3.3.3. Deben contener el porcentaje legal establecido.....	46
3.3.4. Son otorgadas por un acto liberal del patrono.....	47
3.3.5. Que incidan en el mejor desarrollo y ejecución del trabajo.....	47
3.3.6. Las ventajas económicas devienen a ser una o varias prestaciones de cualquier especie.....	48
3.3.7. Son de carácter remunerativo.....	49
3.3.8. Deben ser complementarias.....	50
3.3.9. Son incluyentes.....	50
3.4. Finalidad.....	51
3.5. Elementos.....	51
3.5.1. En cuanto al sujeto.....	51
3.5.2. En cuanto al objeto .....	52



## CAPÍTULO IV

	<b>Pág.</b>
4. Discrepancia jurídica de las ventajas económicas y la legislación laboral guatemalteca.....	55
4.1. Discrepancias legales relacionadas con las ventajas económicas en Guatemala.....	56
4.2. Actos que contravienen las normas legales guatemaltecas relacionadas con las ventajas económicas.....	57
4.3. Reforma al Artículo 90 último párrafo del Código de Trabajo.....	63
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>67</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>69</b>



## INTRODUCCIÓN

En el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco en el Artículo 90, último párrafo, del Decreto 1441, Código de Trabajo, se encuentra regulada las ventajas económicas, dicha institución representa un beneficio adicional al salario del trabajador, el cual es permanente, continuo y es proporcionado de forma liberal por el patrono.

Sin embargo, en la actualidad dicha institución genera discrepancia en cuanto a su aplicación e interpretación, lo anterior se deriva a que la norma jurídica que la regula estipula que las mismas pueden ser de cualquier naturaleza, dando un parámetro amplio al no especificar qué beneficios se encuentran inmersos dentro dicha institución, lo que conlleva una oportunidad para que la parte patronal pueda crear situaciones o hechos laborales que desvirtúen la esencia de las ventajas económicas, con el fin que no se dé el reconocimiento de las mismas dentro del pago de las prestaciones laborales al momento de finalizar con la relación laboral y como consecuencia provocar perjuicio al trabajador al no ser retribuidas.

En el proceso investigativo se cumplió el objetivo consistente en desarrollar un estudio jurídico doctrinario, encaminado a establecer la discrepancia jurídica de las ventajas económicas frente al beneficio económico para el trabajador y los actos creados por el patrono en la legislación laboral guatemalteca. Se comprobó la hipótesis: La modificación al Artículo 90, último párrafo, del Código de Trabajo en el cual se definan con precisión las ventajas económicas y la prohibición taxativa de la no transformación de la naturaleza de las mismas, no deben permitir crear al patrono, dentro de la relación laboral, circunstancias que perjudiquen al trabajador al momento que este las solicite de forma judicial o extrajudicialmente, juntamente con el pago de sus prestaciones.

En consecuencia, para el efectivo desarrollo de la investigación es esencial destacar que la estructura capitular del presente informe se encuentra ordenado de la siguiente manera: el capítulo I, se enfoca en las consideraciones relativas al derecho de trabajo;



mientras tanto el capítulo II, detalla los aspectos en torno al salario; seguidamente el capítulo III, desarrolla las generalidades de la institución de las ventajas económicas; finalmente el capítulo IV, aborda las discrepancias jurídicas de las ventajas económicas y la legislación laboral guatemalteca.

Durante el desarrollo del contenido de la investigación, fue necesario utilizar el método analítico para la descomposición de todos los elementos tanto jurídicos como doctrinarios que intervienen dentro la problemática planteada, así también se utilizó el método deductivo para a establecer parámetros sobre la incidencia del objeto de estudio y la utilización de las técnicas de investigación documental.

Se estima necesario que la presente investigación constituya una fuente para el desarrollo de estudios jurídicos y doctrinarios que guarden relación al tema abordado y que sirva de base para la consulta de profesionales y estudiantes que pretendan formular nuevos estudios.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo

El trabajo es una actividad voluntaria que realiza el hombre, a través de su esfuerzo físico o intelectual busca la producción de bienes o servicios y con ello la satisfacción económica para cubrir sus necesidades. Dentro de la producción de bienes o servicios se generan derechos y obligaciones entre patrono y trabajador, con ello surge la necesidad de regular jurídicamente cada una de las partes que forma la relación de trabajo con el fin de mantener la armonía y proteger a la parte más débil que son los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente.

El trabajo es una actividad que toda persona tiene el derecho de elegir, le sirve como medio de subsistencia y debe basarse en principios que dignifiquen al hombre y por ende a la sociedad.

#### 1.1. Definición

El derecho de trabajo es una rama jurídica joven, dinámica, de sentido humano y desde su apareamiento hasta la actualidad se le ha denominado de diversas formas, dentro de las cuales se encuentran: derecho obrero, legislación obrera, derecho industrial, derecho de trabajo o derecho laboral, esta última designación es la que es aceptada de manera general, la Organización Internacional del Trabajo la denomina de



esa forma, pues incluye todas las actividades en las cuales se incluye a quien presta servicios a cambio de una retribución.

“La suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que así mismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.<sup>1</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 establece “el trabajo es un derecho de las personas y una obligación social”. Lo que conlleva que toda persona tiene el derecho a realizar una actividad productiva que le permita desarrollarse en su entorno social y con ello obtener una retribución para cubrir con las necesidades personales.

El fin específico del derecho laboral es “mantener la armonía en las relaciones entre el trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio”.<sup>2</sup> Al derecho de trabajo se le conoce como “el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regula los

---

<sup>1</sup> Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo I**. Pág. 8

<sup>2</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.19



derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el estado”.<sup>3</sup> De lo antes mencionado se puede definir que el derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad la regulación de los derechos y obligaciones, que se da entre patronos y trabajadores, en virtud de la relación laboral.

## 1.2. Características

Dentro de las características del derecho de trabajo se encuentran:

- Es un derecho autónomo derivado que tiene su propio objeto de estudio que regula, el cual es el trabajo subordinado, cuenta con sus propios sujetos que forman parte del vínculo laboral.
- “Es una rama jurídica diferente a las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social”.<sup>4</sup> La función del Estado es velar por la correcta aplicación de las normas laborales en las que se fundamenta relaciones entre patronos y trabajadores.

---

<sup>3</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho individual sustantivo del trabajo**. Pág. 20

<sup>4</sup> Salazar López, Gabriela Irene. **Análisis jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial**. Pág. 11



- “Confiere potestad a las autoridades de trabajo para emitir sus resoluciones”.<sup>5</sup>  
Basadas en principios de derecho equidad, en la costumbre y los usos locales, así como en leyes de derecho común.
- Es un derecho conciliatorio, porque lo que evita es que exista conflicto dentro de las partes que forman la relación laboral.
- Es un derecho protector o tutelar, protege al trabajador de todos aquellos actos que vulneren sus derechos y garantías adquiridas.
- Autorregulación de los convenios colectivos, “Es característico del derecho del 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”.<sup>6</sup>

### 1.3. Fuentes

El término fuente del derecho se define como “principio, fundamento y origen de las normas jurídicas y, en especial del derecho positivo o vigente en determinado país o época”.<sup>7</sup> Las fuentes de derecho son los orígenes de donde nacen las normas que

---

<sup>5</sup> Roldan Catalán, Karen Dinorah. **La creación del fondo de garantía obligatorio para garantizar el pago de indemnización y prestaciones laborales.** Pág. 9

<sup>6</sup> *Ibid.* Pág. 22

<sup>7</sup> Cabanellas de Torre, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 135



dan la pauta y que determinan la voluntad del legislador contribuyendo a dar el contenido de la norma jurídica.

El análisis de las fuentes tiene una relación estrecha con el proceso constante de creación del derecho así como la interpretación e integración del derecho positivo y con ello fijar un mejor criterio para establecer los alcances de la norma.

### 1.3.1. Clasificación de las fuentes

Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser. Dentro de las que se encuentran: fuentes reales y fuentes formales.

- Fuentes Reales: “También llamadas substanciales”.<sup>8</sup> Son todos aquellos elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales, se refiere a los hechos económicos, políticos, sociales, culturales y acontecimientos diarios que provocan la creación de normas jurídicas.
- Fuentes Formales: “Son las normas a través de las cuales se manifiesta el Derecho”.<sup>9</sup> Representan las formas obligadas y predeterminadas que ineludiblemente deben revestir los preceptos de conducta exterior, para imponerse socialmente, en virtud de la potencia coercitiva del derecho. Dichas

---

<sup>8</sup> Fernández, Luis. **Op.Cit.** Pág. 80

<sup>9</sup> **Ibid.** Pág.80



fuentes se encuentran contenidas en: La ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina.

#### **1.4. Fuentes específicas**

Dentro de las fuentes específicas del derecho de trabajo se encuentran:

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Convenios internacionales de trabajo.
- Leyes de carácter ordinario y reglamentario que regulan todo lo relacionado a las relaciones y conflictos de trabajo.
- Las convenciones colectivas de trabajo.
- El uso local y la costumbre.
- Doctrina legal.
- Los reglamentos interiores de trabajo.
- Los principios generales de derecho.

#### **1.5. Principios**

Son los pilares fundamentales sobre los que se rige la legislación, constituyen "líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de



nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".<sup>10</sup>

El derecho de trabajo regula las relaciones entre patronos y trabajadores, para que ese vínculo jurídico económico que nace de dicha relación se desarrolle de la manera más objetiva, es necesario que éste se base en una serie de principios.

Los principios del derecho de trabajo son ideas o lineamientos de la estructura jurídica social que nace del orden normativo y en los cuales el legislador se basa para la aplicación de sus normas.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el considerando cuarto hace referencia a las características ideológicas del derecho del trabajo, en las cuales se encuentran regulados los principios elementales en los que se inspira la legislación laboral guatemalteca y la cual se adapta a la realidad nacional.

Es fundamental el estudio de los principios del derecho laboral, pues la finalidad de los mismos es la protección del trabajador por ser la parte más débil de la relación laboral. Estos tienen su fundamento en la ley y dentro de los cuales se encuentran los siguientes:

---

<sup>10</sup> Pla Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9



### **1.5.1. Principio de tutelaridad**

La protección del trabajador es la razón fundamental del derecho laboral, la funcionalidad de este principio se manifiesta en la inclusión de las leyes de trabajo y previsión social en donde se regula y protege de manera jurídica a la parte más débil de la relación laboral, siendo éste el trabajador y es por ello que a este principio se le considera como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes que conforman la relación laboral, es decir la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, proporcionándoles una protección jurídica de carácter preferente.

### **1.5.2. Principio de mínimo de garantías**

Este principio hace referencia que todos los derechos que deriven de las leyes de trabajo y previsión social a favor de los trabajadores, constituyen parámetros que solo pueden ser objeto a desarrollarse y en ningún momento estas garantías mínimas podrán ser menores porque son normas protectoras del trabajador y de las cuales el Estado a través de los órganos jurisdiccionales del ramo laboral debe garantizar a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades. Así lo establece el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde se fundamentan los derechos sociales mínimos de la legislación laboral guatemalteca.



### 1.5.3. Principio de irrenunciabilidad

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables únicamente para el trabajador, el Estado debe velar porque dichas garantías sean mejoradas, de acuerdo con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual y de manera muy especial por medio de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y con ello garantizar que todo contrato que contenga disposiciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos por la legislación guatemalteca a favor de los trabajadores, sean nulos como lo establece el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala “son irrenunciable para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y 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 expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo”.

El fin principal de este principio es “asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo”.<sup>11</sup> Lo anterior bajo la premisa de necesidad del trabajador o presión del patrono para que renuncie a los derechos elementales mínimos consignados en la legislación laboral.

---

<sup>11</sup> Fernández, Luis. **Op. Cit.** Pág. 26

#### **1.5.4. Principio necesario e imperativo**

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. Por tal razón se establece que es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley.

Así lo establece el Artículo 22 del Código de Trabajo “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social”.

Para que el derecho de trabajo cumpla con su objetivo, debe ser aplicado en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. “Por ello se han establecido los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores saben que, como mínimo, deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de ley; en caso contrario podrán ser exigidas: las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagadero en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado y la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado, etcétera”.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> **Ibid.** Pág. 37



### **1.5.5. Principio de realidad y objetividad**

El considerando cuarto, literal d) del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula el principio de realidad y objetividad, su principal fin radica en no privilegiar solamente los beneficios de los trabajadores sino lo que busca es que exista una armonía en los intereses de los sujetos que forman la relación laboral dentro del marco de la legalidad apegado a la realidad nacional. Resuelve conflictos que surjan entre patronos y trabajadores en base a la equidad enfocando la condición económica de las partes.

### **1.5.6. Principio de derecho público**

El Artículo 14 del Código de Trabajo establece: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público”. Es decir que en la aplicación del derecho de trabajo el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

### **1.5.7. Principio democrático**

Se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, manteniendo con ello la armonía en la sociedad. La dignificación económica, se relaciona con la retribución equitativa que los trabajadores obtienen al momento de desarrollar su trabajo y así con ello adquirir una mejor condición de vida teniendo como



base el respeto mutuo en cuanto a derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores.

#### **1.5.8. Principio de sencillez**

El principio tiene su base en el considerando quinto del Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 en el cual establece que el derecho laboral debe formularse en términos sencillos sin perjuicio de los requisitos formales establecidos por la norma jurídica. Dicho principio se materializa con mayor preeminencia en el derecho procesal de trabajo, en donde se argumenta su vocación no formalista en beneficio de los trabajadores que son la mayoría.

#### **1.5.9. Principio conciliatorio**

“Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliatoria”.<sup>13</sup> El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias”. El derecho laboral debe evitar la existencia de conflictos entre las partes que forman la relación laboral, por lo que debe velar siempre por la conciliación entre las mismas, resolviendo con apego a la ley.

---

<sup>13</sup> **ibid.** Pág. 41



## **1.6. Naturaleza jurídica**

Es necesario conocer la naturaleza del derecho del trabajo para determinar el espíritu de las leyes laborales. Existen diversas concepciones en cuanto al estudio de la naturaleza del derecho del trabajo dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

### **1.6.1. Concepción privativa**

Esta concepción considera al derecho del trabajo como una rama del derecho privado, en el mismo prevalece la autonomía de la voluntad, esta concepción tuvo auge en el siglo pasado, cuando el derecho del trabajo y el contrato de trabajo aún no se separaban del derecho civil y el contrato de trabajo se denominaba contrato de locación de servicio y en el mismo predominaba la autonomía de la voluntad.

### **1.6.2. Concepción publicista**

Se basa en normas de carácter imperativo, la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, protege intereses no particulares, sino de carácter general. "Para muchos autores, no es sólo la limitación de la autonomía de la voluntad la que hace que el derecho del trabajo sea público, sino los intereses protegidos por las normas laborales que son eminentemente de carácter público, y una de las

manifestaciones más claras de dicha afirmación es el principio de que su inspiración radica en el interés general”.<sup>14</sup>

### 1.6.3. Concepción dualista o mixta

“La posición ecléctica sostiene que el derecho de trabajo participa de ambas especies: pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y privada por su germen contractual”.<sup>15</sup> El derecho del trabajo pertenece al derecho público por cuanto organiza la tutela de las normas que rigen las relaciones laborales y depende del derecho privado por el contrato de trabajo.

### 1.6.4. Concepción social

Esta concepción establece que el derecho del trabajo es social por estar cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección jurídica para los trabajadores. La incorporación de una serie de instituciones convierte a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. “El derecho de trabajo no sólo atiende a la igualdad en cuanto a su naturaleza humana, sino atiende las desigualdades que se derivan de la clase social a la que pertenecen atendiendo a su condición de trabajador o patrono. Cuando el derecho del trabajo le da una atención

---

<sup>14</sup> Castellanos Dávila, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala.** Pág. 19

<sup>15</sup> Fernández, Luis. **Op. Cit.** Pág. 65



especial a los trabajadores, lo hace en atención a su clase social y en consecuencia se debe ubicar al derecho laboral dentro del derecho social”.<sup>16</sup>

### 1.7. Interpretación de la norma

Se constituye en la “acción de una persona en traducir y explicar el sentido de las palabras, el efecto y los alcances del pensamiento que el legislador o el creador de una norma jurídica de aplicación general, comunica a través de la diversidad de métodos y reglas que integran a dicha norma jurídica”.<sup>17</sup> La interpretación jurídica de las normas del derecho es la “actividad necesaria y predicable de todas las normas del ordenamiento jurídico, ya sea o no su expresión clara, porque no sólo hay que interpretar su contenido en sí mismo, sino la relación sistemática de las normas, sus antecedentes históricos, los fines sociales que pretendía lograr. La doctrina antigua entendía que solamente las normas especialmente oscuras o contradictorias necesitaban un esclarecimiento hermenéutico”.<sup>18</sup>

La interpretación se lleva a cabo cuando la norma jurídica no es clara y al aplicarla a un caso concreto ésta no se adecua y existe oscuridad o ambigüedad.

---

<sup>16</sup> Villagrán Reyes, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Pág.31

<sup>17</sup> Villatoro Macario, Denis Benjamín. **Análisis jurídico y doctrinario de los factores que violan el principio de igualdad y las garantías de los trabajadores del sector agrícola en cuanto a que estos son contratados de forma verbal y sus repercusiones en cuanto a que no gozan de la presunción de prueba y beneficios con el contrato escrito.** Pág. 7

<sup>18</sup> Laynez Lux, Pedro Rodolfo. **El encubrimiento de la relación de trabajo a través de práctica simulatorias.** Pág. 7



### 1.7.1 Sistemas de interpretación

Dentro de los sistemas tradicionales de interpretación del derecho laboral se encuentran:

- Interpretación histórica: se basa en los antecedentes e incidencias de la creación de la norma, toma en cuenta las discusiones parlamentarias y las circunstancias que la originaron.
- Interpretación literal: También llamada gramatical. “La ley se interpreta ajustando el significado literal de las palabras de acuerdo con las acepciones y definiciones del Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. El texto de la ley se interpreta según el contenido y no palabra por palabra”.<sup>19</sup> La interpretación literal o gramatical da significado estricto de las palabras así lo establece el Artículo 10 del Decreto 2-89, del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Judicial “Las normas se interpretarán conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes de la misma se podrán aclarar atendiendo al orden siguiente:

---

<sup>19</sup> Ruiz Castillo de Juárez, Crista. **Teoría general del proceso**. Pág. 42



- a) A la finalidad y al espíritu de la misma;
- b) A la historia fidedigna de su institución;
- c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas;
- d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho”.

- Interpretación auténtica: Este tipo de interpretación se da “cuando se deriva del pensamiento de los legisladores, expuesto en los debates en el congreso que la sanciona”.<sup>20</sup> Es decir, emana del creador de la norma, “en consecuencia debe entenderse que la interpretación auténtica es la aclaración que el propio legislador hace de la ley dictada por él”.<sup>21</sup>
- Interpretación analógica: Esta interpretación se fundamenta en “la Analogía y solo en el caso de cuando las normas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante, entre los que se aprecie identidad de razón”.<sup>22</sup>
- Interpretación en caso de duda: Esta se aplica cuando el contenido de la norma a interpretar presenta duda. En el ámbito laboral guatemalteco, la interpretación indubio pro operario se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala en el último párrafo del Artículo 106 en donde se establece “en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las

---

<sup>20</sup> Laynez Lux, Pedro. **Op. Cit.** Pág. 10

<sup>21</sup> Franco López, César. **Op. Cit.** Pág. 87

<sup>22</sup> **Ibid.** Pág. 86



disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”. Así lo establece el Artículo 17 del Decreto 1441 “para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”. Lo anterior hace referencia a todas las normas contenidas en leyes de orden laboral, disposiciones reglamentarias y contractuales siempre se atenderán a las condiciones más favorables para el trabajador.

## **1.8. Sujetos del derecho de trabajo**

Es el elemento humano que tiene una vinculación directa dentro de las relaciones laborales, a través de la prestación de servicio intelectual o material a favor del patrono. La legislación laboral guatemalteca establece como sujetos que conforman la relación laboral los siguientes:

### **1.8.1. Patrono**

También llamado empleador, el Artículo 2 del Código de Trabajo establece que “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. De dicho vínculo laboral surgen obligaciones que devienen de la prestación del servicio y el pago de la retribución.



### **1.8.2. Trabajador**

Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo. El Artículo 3 del Decreto 1441 determina que “es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

### **1.8.3. Representante del patrono**

El Artículo 4 del Código de Trabajo indica que “son las personas individuales que ejercen en nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél”. Los actos que realizan éstos dentro de la relación laboral comprometen al patrono en cuanto a la ejecución del trabajo y las decisiones en torno al mismo.

### **1.8.4. Intermediario**

La legislación laboral guatemalteca en el Artículo 5 establece que intermediario es “toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se



refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables”.

### **1.9. Contrato de trabajo**

Tiene una connotación especial derivado que del mismo nacen derechos y obligaciones para cada una de las partes que lo suscriben. La figura del contrato de trabajo a través de la historia ha alcanzado aceptación general, derivado a que es una institución que aparece como consecuencia de la evolución y desarrollo de la revolución industrial, surge como el resultado de la revisión que trajo aparejado el nuevo planteamiento del problema jurídico-social que representa el trabajo humano en el proceso técnico-económico de la producción, operado con el desarrollo del mecanismo durante el desenvolvimiento de la vida industrial moderna.

El contrato de trabajo es “una relación jurídica, por virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, ab initio, desde el momento de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador”.<sup>23</sup> El mismo tiene por objeto “la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Martínez Vivot, Julio. **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social.** Pág. 100

<sup>24</sup> Cabanellas, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos.** Pág. 264



“El contrato de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral guatemalteco”.<sup>25</sup> Lo que representa como la institución elemental del derecho de trabajo, en la que se aplican todas las normas que rigen la relación jurídica laboral entre empleador y trabajadores.

### **1.9.1. Contrato individual de trabajo**

Al referirse a contrato individual de trabajo se establece: “que necesariamente se origina por un acuerdo de voluntades (consentimiento) en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra trabajo personal y subordinado a cambio de una remuneración”.<sup>26</sup> Ésta institución jurídica se da cuando existe manifestación por parte del trabajador y del patrono de aceptación para celebrarlo.

La legislación guatemalteca en el Artículo 18 del Código de Trabajo establece “es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. El contrato de trabajo se caracteriza por dos aspectos: una función constitutiva o creadora de la relación jurídica laboral, que es el pacto o acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador, en la cual se obligan recíprocamente; y una función reguladora o normativa de los efectos de la relación jurídica creada por ambas partes que forman el vínculo

---

<sup>25</sup> López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 8

<sup>26</sup> Garrido Ramón Aleda. **Derecho Individual de trabajo**. Pág. 52



jurídico laboral que por su carácter de contrato de ejecución continuada, prolonga esos efectos en el tiempo y en tanto subsiste la relación jurídica laboral.

#### **1.10. Perfeccionamiento del contrato individual de trabajo**

El contrato de trabajo puede perfeccionarse de dos formas: la general y la especial:

- General: Es la forma típica de perfeccionar el contrato, por medio de la prestación de los servicios, sin que para ello deba existir la suscripción de algún documento.
  
- Especial: La legislación laboral guatemalteca en el Artículo 19 del Código de Trabajo establece que “para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el mismo hecho de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra”. Habrá relación de trabajo cuando una persona, realice actos o preste servicios a favor de otro, bajo la dependencia y mediante el pago de una remuneración.

#### **1.11. Elementos propios del contrato de trabajo**

Dentro de los elementos propios que conforman el contrato de trabajo, se encuentran los siguientes:

- Subordinación: “Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir órdenes que se le impartan”.<sup>27</sup> Este elemento conlleva la facultad que posee el patrono para exigirle al trabajador la prestación personal del servicio, cumplir con las ordenes relacionadas a la ejecución del trabajo, así como imponerle condiciones y reglamentos.
  
- Prestación personal del servicio: Este elemento establece que la ejecución de los trabajos conlleva la obligación principal del trabajador dentro de la relación laboral, lo que conforma la prestación misma del servicio.
  
- Ausencia de riesgo: Determina que el trabajador debe realizar la prestación personal del servicio de forma adecuada y eficaz, los riesgos que surjan derivado de la prestación del mismo son asumidos directamente por el patrono. El empleador debe implementar todas las medidas de seguridad necesaria para evitar que se produzcan accidentes en el centro de trabajo, así como de proveerle el mobiliario y equipo adecuado para realizar sus tareas.
  
- Estabilidad: “El vínculo de trabajo debe ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio”.<sup>28</sup> La estabilidad es lo que determina la continuidad de la relación laboral de forma indefinida, lo cual contribuye a que el trabajador conserve

---

<sup>27</sup> Fernández, Luis. **Op. Cit.** Pág. 95

<sup>28</sup> Franco López, César. **Op.Cit.** Pág. 239



el vínculo laboral de forma permanente lo que le proporciona al trabajador seguridad laboral, como lo establece el Artículo 25 inciso a del Código de Trabajo “El contrato individual de trabajo puede ser a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación”.

- Pago del salario: Este elemento deriva de la obligación que tiene el patrono dentro de la relación laboral, de entregar al trabajador como contraprestación del servicio una remuneración a cambio de la prestación misma del servicio.

### **1.12. Formalidades del contrato de trabajo**

Dentro del derecho laboral uno de los principios es lo poco formalista, pues para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación laboral. La legislación laboral guatemalteca establece en el Artículo 28 del Código de Trabajo que el “contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.



## CAPÍTULO II

### 2. El salario

El salario constituye el eje de las relaciones de intercambio entre las personas y las empresas. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza productiva, a cambio reciben dinero como retribución por su fuerza laboral, lo cual representa el intercambio de derechos y obligaciones recíprocas entre el trabajador y el patrono.

Son diversos los términos que en castellano se han empleado para designar esta institución, dentro de las cuales se encuentran: paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución. La legislación guatemalteca en el Artículo 88 del Código de Trabajo hace referencia a dicho término como sueldo o salario.

El término salario proviene de la voz latina *salarium*, que a su vez se deriva de *sal*, que antiguamente era la forma de reconocer en pago a los domésticos por sus servicios una cantidad fija de sal.

La denominación de sueldo se “deriva del antiguo francés “*soulde*”, de donde derivan las palabras soldado y soldada, originada de la antigua moneda sueldo que era igual a



la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integraban la hueste medieval del rey o del señor feudal”.<sup>29</sup>

El salario se otorga como contenido u objeto de la prestación del patrono, en cumplimiento a su obligación básica de remunerar el trabajo. El salario cumple una función esencial porque atiende la dignidad del trabajador por lo cual debe ser objetivo y debe estar adecuado a la contraprestación del servicio que éste presta al patrono, pues con ello el trabajador genera los medios para cubrir con las necesidades elementales de su entorno social.

El salario “es la participación que tienen los trabajadores por su aportación directa en un proceso productivo determinado, teniendo en cuenta que la finalidad principal, es el sostenimiento y el desarrollo de los trabajadores y sus familias”.<sup>30</sup>

## 2.1. Definición

“Es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado”.<sup>31</sup> Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras realizados a favor del patrono.

---

<sup>29</sup> Franco López, César. **Op. Cit.** Pág. 419

<sup>30</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Op. Cit.** Pág. 120

<sup>31</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo, **Op. Cit.** Pág. 281



El Artículo 88 del Código de Trabajo establece: “Salario o suelo 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”. Es la contra prestación principal y básica como objeto inmediato de la obligación que adquiere el patrono por el contrato de trabajo suscrito y cuyo pago debe ser completo, de forma periódica y en la moneda de curso legal, como lo establece la legislación guatemalteca.

El Artículo 1 del Convenio Internacional de la Organización Internacional de Trabajo, acuerda que “salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo y fijarse por acuerdo mutuo o la legislación nacional, que se deba en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por un empleador a un trabajador, sea por el trabajo efectuado o que deba efectuar o por servicios prestados o que deba prestar”.

La regulación para el pago del salario en la legislación guatemalteca se encuentra regulado en el Artículo 88 tercer párrafo, en el cual establece que puede pactarse por unidad de tiempo, que comprende por mes, quincena, semana, día u hora; por unidad de obra se refiere que puede ser por pieza, tarea, precio alzado o a destajo y por participación en las utilidades se refiere a ventas o cobros que haga el patrono. Para su cálculo dependerán de la empresa, institución o centro de trabajo en la cual el trabajador preste sus servicios.

## **2.2. Características**

Dentro de las principales características del salario se encuentran:

- **Contraprestación:** Es la reciprocidad a los esfuerzos o servicios prestados mediante un contrato de trabajo en calidad de dependiente. Este elemento es utilizado como un criterio fundamental para decidir sobre la existencia o no del vínculo laboral.
  
- **Proporcionalidad:** Esta característica establece que el patrono debe pagar el salario convenido, el establecido por la legislación o de acuerdo al convenio colectivo por la categoría del trabajo y la duración del mismo.
  
- **Continuidad:** Implica que el salario debe ser pagado de forma continua, se preste o no el servicio por parte del trabajador, lo que supone que si en la relación laboral hay interrupciones que son ajenas a la voluntad del mismo, no interrumpen el pago del salario.
  
- **Invariabilidad:** Esta característica determina la forma en que el salario debe ser pagado, es decir en el lugar, la forma y el tiempo establecido en el contrato de trabajo.
  
- **Intransferibilidad:** El salario es personal, el cual solo debe pagarse al trabajador y supone la obligación que tiene el patrono de pagar directamente la remuneración al trabajador.

- Irrenunciabilidad: Está determinada por el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral que establece que el interés laboral del trabajador se encuentre protegido y que todos los derechos mínimos no pueden ser objeto de disminución, renuncia o tergiversación, lo que conlleva que el salario es de carácter irrenunciable para el trabajador.

## **2.3. Principios**

Los principios del salario son básicos dentro de la relación laboral porque de acuerdo a la correcta aplicación de los mismos, los derechos de los trabajadores no serán objeto de vulnerabilidad y dentro ellos se encuentran los siguientes:

### **2.3.1. Principio de igualdad**

Este principio se fundamenta en la legislación laboral guatemalteca en el Artículo 89 segundo párrafo del Código de Trabajo que establece, "A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria". Para la fundamentación jurídica es necesario hacer hincapié que "este principio sobrepasa las legislaciones nacionales para tomar un ámbito de validez mundial".<sup>32</sup> Como lo establece la Declaración

---

<sup>32</sup> Najarro Ponce, Oscar. **Los principios del derecho del salario.** Pág. 72



Universal de los Derechos Humanos en el Artículo 23 inciso 2º que estipula que “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

### **2.3.2. Principio de eficiencia**

Este principio significa que el salario sea apto para llenar todas las necesidades del trabajador y de su familia, es decir el salario suficiente busca su propia existencia y sus propias posibilidades de realización a través del concepto de salario mínimo, o mejor del salario mínimo obligatorio, términos por los que entendemos que una voluntad independiente y superior impone, hasta el punto de que las estipulaciones contrarias que fijarán un salario inferior se tendrán por no puestas y quedan sustituidas por las cifras salariales impuestas obligatoriamente como mínimas.

### **2.3.3. Principio alimenticio**

El fin de este principio radica en la protección que el Estado debe garantizar ante acreedores del patrono derivado a que con el salario el trabajador adquiere el sustento de su familia y el propio y este se convierte en el único medio de subsistencia, así lo establece el Artículo 101 del Código de Trabajo “los créditos por Salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos, gozan en virtud de su carácter alimenticio, de los siguientes privilegios, un vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

- a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo 426; y
  
- b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo a los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de inmuebles.

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

Los privilegios a que se refiere el presente artículo solo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salario o menos”.

Adicionalmente el Artículo 11 inciso primero del Convenio 95, relativo a la protección del salario de la Organización Internacional del Trabajo establece “En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma estarán considerados como acreedores preferentes, sea para los salarios que se les deba por los servicios prestados, durante el período anterior a la quiebra o la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, sea para los salarios que no excedan una suma fijada por la legislación nacional”. Al analizar la legislación laboral



guatemalteca como la norma establecida en el Convenio Internacional 95 relativo a la Protección del Salario de la Organización Internacional del Trabajo, se determina con precisión la protección que se le da al salario por su carácter alimenticio.

#### **2.3.4. Principio de intangibilidad**

Garantiza la "calidad de intocable del salario, salvo expresiones fijadas por la misma ley".<sup>33</sup> A través de este principio el patrono no puede realizar descuentos al salario del trabajador que no estén establecidos en la ley, esto solo lo podrá hacer con orden de juez competente.

#### **2.4. Clases**

En las distintas legislaciones y en textos doctrinales no existe consenso sobre las diferentes clases de salario, sin embargo dentro de los que tienen incidencia legal se establecen los siguientes:

- **Salario nominal:** Es el valor monetario de la retribución del trabajador, comprende la suma de dinero que percibe el trabajador por la labor realizada. Esta clase de salario representa lo que "gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo".<sup>34</sup> No se incluyen otros rubros que integran la remuneración.

<sup>33</sup> Najarro Ponce, Oscar. **Op. Cit.** Pág. 86

<sup>34</sup> Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 201



- Salario real: A través de esta clase de salario el patrono determina el costo de la mano de obra, ya que comprende la totalidad de la retribución que recibe el trabajador. Desde el aspecto económico es el que se “determina en vista a su poder adquisitivo”.<sup>35</sup> Lo que equivale a la capacidad de compra del trabajador de acuerdo al salario que percibe. Lo que representa “la totalidad de los beneficios que obtiene por la prestación de sus servicios profesionales, incluidos los seguros sociales que le correspondan”.<sup>36</sup> Lo anterior constituye que el salario real está conformado por el salario nominal más los beneficios adicionales que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios materiales o intelectuales.
  
- Salario efectivo: Está conformado por el salario nominal menos los descuentos, que el trabajador recibe en cada período de pago. “El salario en efectivo se diferencia del salario nominal, en que en éste último aún no se han operado los descuentos legales”.<sup>37</sup>
  
- Salario directo: “Es lo que el empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa y tangible”.<sup>38</sup> El salario promedio es el que el trabajador recibe en dinero, en especie o en ambas formas en virtud de lo pactado en el contrato de trabajo.

---

<sup>35</sup> Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 868

<sup>36</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 288

<sup>37</sup> **Ibid.** Pág. 201

<sup>38</sup> **Ibid.** Pág. 201



- Salario promedio: “Es producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables”.<sup>39</sup> En la legislación laboral guatemalteca este tipo de salario es el que sirve de base para la proyección del pago de la indemnización, y está conformado por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como parte del aguinaldo y bono 14, de los últimos seis meses dividido dentro de seis.
- Salario en dinero y en especie: El pago del salario en dinero comprende el valor numerario percibido por el trabajador calculado en proporción a la unidad monetaria. Así lo establece el Artículo 90, primer párrafo, del Código de Trabajo “el salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal”. El salario en especie se encuentra conformado con valores que no son en dinero y está constituido en la entrega al trabajador en concepto de alimentos, ropa, vivienda. La legislación laboral guatemalteca contempla en el Artículo 90 cuarto párrafo la excepción de recibir el salario en especie en la cual hace referencia “los trabajadores campesinos que laboren en explotación agrícola o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos”.

---

<sup>39</sup> Ibid. Pág. 201



- **Salario mínimo:** Esta clase de salario trata de responder a las necesidades más elementales del trabajador que le permitan tener una existencia digna para él y su entorno familiar. Constituye el mínimo con el cual el trabajador debe ser remunerado por sus servicios prestados. Esta clase de salario representa el “nivel mínimo de remuneración fijada por el estado, cualquiera que sea la actividad a que un trabajador se dedique”.<sup>40</sup>

La legislación laboral guatemalteca, establece en el Artículo 103, primer párrafo, del Código de Trabajo “Todo trabajador tiene derecho de devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”. Este salario se debe fijar periódicamente y los elemento o factores a considerar para su establecimiento deben basarse como lo establece el Artículo 111 del Código de Trabajo “Las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística, todos los datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de la primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos”. El Convenio 131 sobre la Fijación del Salario Mínimo, en el Artículo 2, inciso 1 determina “Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no

---

<sup>40</sup> Fernández Marcos, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Pág.159



podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza”. Por tal razón el Artículo 115 primer párrafo del Decreto 1441 establece “La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero”.

## **2.5. Medidas protectoras del salario**

Son aquellas que su objetivo principal es resguardar la retribución que el trabajador obtiene a cambio de la prestación de sus servicios, de los acreedores del patrono, de sus propios acreedores y de los abusos del patrono básicamente se trata, por medio de normas legales, de proteger al salario de actos o disposiciones que en alguna medida priven al laborante y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente”.<sup>41</sup>

Las medidas protectoras del salario pueden dividirse en cuatro categorías, dependiendo de la persona o entidad ante quien se pretende la protección:

---

<sup>41</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 352



### **2.5.1. Medidas protectoras del salario frente al patrono**

Su objetivo es asegurar la fijación de salarios mínimos, establecer salarios dignos y pagos en efectivo. La legislación laboral guatemalteca en el Decreto 1441, contempla como medidas protectoras del salario las siguientes.

- El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal, así como la prohibición de pagar total o parcialmente en mercadería, cupones, vales o cualquier otro método sustituyendo la moneda.
- Pagar salario mínimo establecido por la ley.
- Hacer el pago íntegro del salario.
- Plazo del pago del salario.
- Lugar de pago del salario.
- Pago del salario directo al trabajador.
- Obligación de llevar libros de salarios.
- Inembargabilidad de instrumentos, herramientas o útiles destinados para el trabajo.
- Imposibilidad de cobrar intereses por anticipos a cuenta de salario.

### **2.5.2. Medidas protectoras del salario frente a los acreedores del trabajador**

Esta medida protectora lo que busca es proteger el salario de los propios actos del trabajador, tal es el caso de que exista incumplimiento de pago ante algún acreedor, éste no podrá embargar todo el salario para cumplir con las obligaciones contraídas, la



legislación laboral guatemalteca en el Artículo 96 inciso c) establece que se declara inembargable: “El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más”. La norma jurídica impone límites con el fin de asegurar el ingreso económico del trabajador, el límite de embargo es del treinta y cinco por ciento del salario, salvo en demandas de familia en que aumenta hasta el cincuenta por ciento para satisfacer obligaciones alimenticias.

### **2.5.3. Medidas protectoras del salario frente a los acreedores del patrono**

Su objetivo principal es proteger el pasivo laboral que le corresponde a todo trabajador al momento de cesar la relación laboral dentro de una organización. Esta medida protectora se refleja cuando se “otorga un crédito a una persona que tiene trabajadores a su servicio, este queda colocado en un plano segundo, después de los créditos de trabajo”.<sup>42</sup> Para ello la legislación guatemalteca determina en el Artículo 101 del Código de Trabajo la protección al salario en donde “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos y otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social”:

- La posibilidad de efectuar el cobro de los salarios y de las indemnizaciones por la vía ejecutiva, otorgándoles para ello el carácter de títulos ejecutivos.

---

<sup>42</sup> **Ibid.** Pág. 369



- “Les confiere el carácter de créditos de primera clase a las prestaciones laborales, en el caso de juicios universales y dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase en gastos judiciales comunes, en gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles”.<sup>43</sup>

#### **2.5.4. Medidas protectoras del salario frente al mismo trabajador**

Estas tienen como objetivo principal el garantizar el salario que le corresponde al trabajador de toda aquella acción propia que resulte y que ponga en riesgo el salario del mismo. Dentro de las mismas medidas protectoras se encuentran las siguientes:

- El no ceder, compensar, ni gravar el salario a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción que sean embargables.

---

<sup>43</sup> Franco López, César. **Op. Cit.** Pág. 451





## CAPÍTULO III

### 3. Ventajas económicas

Las ventajas económicas son consideradas como un incentivo, beneficio o un incremento indirecto al salario ordinario, el cual es proporcionado de forma voluntaria y permanente por parte del patrono. El objeto principal de esta institución lo constituye el incremento patrimonial que el trabajador percibe durante la relación laboral.

La institución de las ventajas económicas, son prestaciones que se originan en la relación laboral, que no se otorgan como una contraprestación del trabajo efectivamente realizado y tienen por objeto otorgar beneficios al trabajador.

Las prestaciones complementarias o ventajas económicas lo que pretenden es el desarrollo profesional y personal del trabajador a través del establecimiento de políticas laborales basadas en estrategias gerenciales de recursos humanos, que buscan beneficios recíprocos tanto para el patrono como para el trabajador con el objetivo que el trabajo se desarrolle de forma más eficiente.

La institución de las ventajas económicas en diversas legislaciones es conocida como: pluses especiales, ventaja patrimonial, prestaciones complementarias, salario indirecto, así como beneficios sociales.

### 3.1. Definición

Son prestaciones complementarias al salario que el trabajador percibe en dinero o en especie, que aumentan el nivel económico y su fin se justifica al incrementar el patrimonio del mismo, en determinado momento de la relación laboral.

La ventaja económica constituye “la prestación que en dinero, bienes o servicios pueden entregarse al trabajador, con el propósito de permitir a éste el desarrollo y cumplimiento de mejor forma de la actividad laboral para la que ha sido contratado”.<sup>44</sup> Lo anterior determina que la diferencia entre el salario y las ventajas económicas constituye que éstas se entregan al trabajador en especie, en bienes o servicios y representan un beneficio complementario cuyo objetivo principal es elevar el patrimonio individual de cada trabajador, generando con ello un incentivo para que éste cumpla y desarrolle de mejor forma su actividad laboral, contrario a la institución del salario, éste debe ser de forma remunerativa, debe pagarse en moneda de curso legal, por el cumplimiento del contrato de trabajo, como lo establece el Artículo 88 del Decreto 1441 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas”, existe un debate relacionado con el salario indirecto en Latinoamérica el cual establece al mismo como el “conjunto de beneficios y ventajas que el trabajador obtiene además del pago principal en dinero o en especie por su

---

<sup>44</sup> Franco López, César. *Op. Cit.* Pág. 453



trabajo”.<sup>45</sup> Esta conceptualización es la que más se asemeja a la de ventajas económicas y es la más reconocida. La acepción de ventajas económicas es muy poco conocida a nivel Latinoamericano mientras que el nombre de salario indirecto es de uso más común, aunque la legislación laboral guatemalteca no le reconoce como tal.

La institución de las ventajas económicas esta expresada como la retribución complementaria que reciben los trabajadores por la parte patronal y cuyos beneficios constituyen un costo adicional el cual es absorbido por el empleador, lo que representa que “son aquellos incentivos que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, siendo un incentivo económico extra con relación a su trabajo”.<sup>46</sup> Dichos incentivos los obtienen de forma voluntaria por el patrono, los cuales deben ser de forma continua o permanente, sin que este otorgamiento constituya expresamente de parte del empleador un aumento al salario, se considera que las prestaciones complementarias tienen como el fin superar las prestaciones mínimas a que todo trabajador tiene derecho al momento de iniciar la relación laboral y cuya función principal es mejorar la calidad de vida a través del incremento del presupuesto del trabajador, mejorando con ello el acceso de las condiciones de vida, de tal manera que a las ventajas económicas se les considera como “el pago indirecto repercute en acciones auxiliares para la superación de las condiciones de vida del trabajador y

---

<sup>45</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág.268

<sup>46</sup> González Melgar, Emilia Rebeca. **La necesidad de definir las ventajas económicas en la ley laboral guatemalteca**. Pág. 23

de su familia. Pueden ser a) económicas relacionadas con el patrimonio; b) sociales, para la superación personal, social del trabajador y de su familia”.<sup>47</sup>

### 3.2. Naturaleza jurídica

“Las ventajas económicas son de naturaleza suigéneris, porque las mismas están determinadas, no en la ley, sino dentro de cada tipo de relación laboral que surja, están constituidas por una o varias prestaciones complementarias o adicionales al salario, sean de la naturaleza que fueren, éstas son otorgadas o consentidas por el empleador en beneficio del trabajador o su familia, en forma continua o permanente, cuyo goce lo obtiene el laborante o su familia durante la relación laboral y se manifiesta en efectivo al concluir esa relación laboral, en adición a la indemnización que percibe el trabajador por el tiempo servido, o que percibe la familia cuando el trabajador fallece dentro del término de la relación laboral”.<sup>48</sup>

Son prestaciones complementarias o adicionales de cualquier naturaleza que comprenden beneficios adicionales al salario y que se materializan de forma remuneratoria al momento de la finalización de la relación laboral a través del pago de las prestaciones laborales por la prestación de servicios del trabajador.

---

<sup>47</sup> <http://archivos.juridicos.unam.mx/> **Prestaciones asistenciales complementarias a cargo del empleador/** Págs. 736, 737 (Consultado: 3 de febrero de 2017)

<sup>48</sup> Cabrera Padilla, Samuel. **Prestaciones complementarias al salario en el derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 15



### **3.3. Características**

Dentro de las principales características de las ventajas económicas se encuentran:

- Forma parte del salario
- Deben ser continuas o permanentes
- Deben contener el porcentaje legal establecido
- Son otorgadas por un acto liberal del patrono
- Que incidan en el mejor desarrollo y ejecución del trabajo
- Devienen a ser una o varias prestaciones de cualquier especie
- Son remuneratorias
- Deben ser complementarias
- Son incluyentes

#### **3.3.1. Forman parte del salario**

“Cuando el trabajador, de manera constante y a cambio de su labor ordinaria, obtiene determinada ventaja económica, es preciso considerarla para el futuro como parte integrante del salario”.<sup>49</sup> Lo anterior representa que las ventajas económicas forman parte del salario porque comprenden una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio a de su trabajo. Al recibir dichas prestaciones complementarias o ventajas económicas de forma continua, las perciben

---

<sup>49</sup> De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág.648

como beneficios que se adicionan a su salario como un incremento del mismo, pues le representan un ahorro para el presupuesto, lo que evita un desembolso económico, el cual es cubierto por el patrono. Y no importa si las ventajas económicas son otorgadas como un bien o un servicio, éstas siempre se reflejarán como un valor en dinero que percibe el trabajador y que al terminar la relación laboral, deben incluirse en el pago de la indemnización.

### **3.3.2. Deben ser continuas o permanentes**

Esta característica es fundamental pues la continuidad es la que determina si la contraprestación que recibe el trabajador constituye una ventaja económica, ya que si ésta fuera otorgada de forma eventual no forma parte de dicha institución.

### **3.3.3. Deben contener el porcentaje legal establecido**

Por ser una prestación complementaria que es otorgada de forma liberal al trabajador por el patrono, esta institución debe ser cuantificable en un porcentaje establecido en cada legislación y la cual se reflejará al momento de la terminación de la relación laboral a través del pago de la indemnización laboral. Al establecer un porcentaje legal ningún patrono podrá establecer un rango menor al señalado por la ley, garantizando el cumplimiento del principio de garantías mínimas en beneficio del trabajador.

### **3.3.4. Son otorgadas por un acto liberal del patrono**

Las ventajas económicas constituyen prestaciones complementarias al salario, las cuales no están previstas expresamente en la ley y que por la naturaleza del trabajo que se ejecuta o por otras causas, el patrono decide brindar de forma liberal a los trabajadores ciertos beneficios adicionales de forma continua con los cuales se incrementa el patrimonio de los mismos y que pueden ser exigidos al momento de finalizar la relación laboral.

### **3.3.5. Que incidan en el mejor desarrollo y ejecución del trabajo**

Es importante considerar a las ventajas económicas como un incentivo complementario que percibe cada trabajador, dicha institución es otorgada para el beneficio y la superación del mismo, por lo cual funcionan como medio para el mejor desempeño al momento de la ejecución de su trabajo.

“Es un hecho indudable que el trabajador al cual se le otorgan ventajas económicas, y cuanto mayor sean estas, mejor desempeña sus actividades para las cuales fue contratado, ello representa mayor ganancia para la empresa y menos conflictos laborales para la misma, creando una estabilidad armónica en las relaciones obrero-empresariales, un trabajador debidamente remunerado, acorde a los servicios que

presta, es una garantía de progreso para la empresa o empleador que lo ha contratado”.<sup>50</sup>

### **3.3.6. Las ventajas económicas devienen a ser una o varias prestaciones de cualquier especie**

La doctrina no detalla que beneficios están comprendidos dentro de la institución de las ventajas económicas y no determina el límite en el cual cada trabajador puede beneficiarse de dichas prestaciones adicionales. Se considera que toda beneficio adicional como alimentos, cuotas escolares de los hijos, transportes, seguro médico, entre otros, que proporcione el patrono constituye una ventaja para el trabajador porque el gasto incurrido por los mismos deberían ser cubiertos con su sueldo.

Dichas prestaciones adicionales al ser otorgadas más de una vez a cada trabajador y no importando la naturaleza de las mismas se convierten en beneficios que no pueden ser eliminados, de lo contrario se vulnera el principio laboral de mínimas garantías establecido en el considerando cuarto del Código de Trabajo en el que se establece que “el derecho de trabajo constituyen 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”.

---

<sup>50</sup> Cabrera Padilla, Samuel. *Op. Cit.* Pág. 10

“Puede ser que una empresa, otorgue una prestación, pero en el futuro pueden ser varias, todo depende del mayor o igual grado económico de la misma o la exigencia actual o futura de los medios de producción, oferta y demanda y competencia, por lo tanto, la unidad económica no puede permanecer estática o rezagada, para cumplir los fines de su desarrollo gradual superior deberá así mismo, ir aumentando los beneficios de sus trabajadores mediante la concesión obligada o no de sus ventajas económicas”.<sup>51</sup>

### 3.3.7. Son de carácter remunerativo

El carácter remunerativo de las ventajas económicas deriva que al formar parte del salario, el trabajador recibe retribuciones complementarias a través de servicios o bienes de forma continua, lo que le representa beneficios económicos pues incrementan su patrimonio y los mismos se reflejan al momento de la terminación del contrato individual de trabajo, es por ello que “cualquiera sea la forma en que se proporcione la ventaja económica, siempre tiene un valor en dinero”.<sup>52</sup> Lo que significa que el carácter remunerativo se refleja al terminar la relación laboral en donde “deben incluirse en el salario aumentando su promedio para los efectos de la indemnización”.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> **Ibid.** Pág. 9

<sup>52</sup> Nowell Maldonado, Miriam Graciela. **Las ventajas económicas y sus efectos en la indemnización y demás prestaciones laborales.** Pág. 53

<sup>53</sup> **Ibid.** Pág. 53



### **3.3.8. Deben ser complementarias**

Se relaciona a que todas las ventajas económicas constituyen un “beneficio adicional o complementario, que por la prestación de sus servicios, reciba un trabajador de su empleador, siempre y cuando este sea en forma habitual o bien continua o periódica, susceptible de ser valuable en dinero y que no esté regulado o pactado en una ley, reglamento, o convenio alguno; suscrito entre empleadores y trabajadores”.<sup>54</sup> Con dichos beneficios se complementan el salario lo que constituye “el ahorro para el presupuesto del empleado, porque le evita un desembolso que de no ser cubierto por el empleador, debería hacerlo el trabajador de sus propios ingresos”.<sup>55</sup> Esto representa que las ventajas económicas formen parte del complemento al salario del trabajador toda vez que incrementa el patrimonio del mismo, en virtud que éste recibe otros beneficios como la prestación de bienes o servicios, además del pago de su salario pactado.

### **3.3.9. Son incluyentes**

Al hacer referencia que las ventajas económicas son incluyentes significa que todos los beneficios adicionales que son percibidos por el trabajador durante la relación laboral se materializan de forma cuantificable, los cuales deben ser incluidos al momento del cálculo de las prestaciones laborales, como un derecho adquirido por el trabajador.

---

<sup>54</sup> Esquivel Padilla, Carlos. **Análisis jurídico de las ventajas económicas y su regulación en la legislación laboral vigente en Guatemala.** Pág. 70

<sup>55</sup> **Ibid.** Pág. 53

### **3.4. Finalidad**

Las ventajas económicas representan medidas que contienen beneficios que permiten a cada empresa elevar la competencia en el mercado laboral con mano de obra calificada y con índices de estabilidad laboral. Las organizaciones con estabilidad financiera programan incentivos para el personal a través de prestaciones complementarias tanto para atraerlo como para retenerlo. La institución de las ventajas económicas tiene la finalidad de superar los beneficios destinados a satisfacer necesidades básicas de cada trabajador y de su familia y con ello elevar el nivel de vida a través del incremento patrimonial que se materializa al momento de concluir con la relación laboral por medio de la indemnización.

### **3.5. Elementos**

Los elementos que conforman la institución de las ventajas económicas se establecen de acuerdo al sujeto sobre quien recae la acción de prestar el servicio y la persona que debe pagar por la prestación del mismo; así como los beneficios que reciben trabajadores como patronos derivado de la relación laboral. Dichos elementos se establecen desde el punto de vista en cuanto al sujeto y en cuanto al objeto.

#### **3.5.1. En cuanto al sujeto**

Este elemento está constituido por el sujeto activo y el sujeto pasivo.

- El sujeto activo recae sobre el trabajador, es la persona que presta el servicio de forma material intelectual y es quien ejerce la acción directamente contra el patrono de forma judicial o extrajudicial al momento de reclamar el pago de las prestaciones laborales cuando finaliza la relación laboral.
- El sujeto pasivo lo conforma el patrono, es la persona sobre quien recae la acción del pago de la prestación de servicios y es quien debe pagar las prestaciones laborales al momento de finalizar el contrato individual de trabajo.

### **3.5.2. En cuanto al objeto**

En este elemento se encuentran contenidos los beneficios que perciben las partes que conforman la relación de trabajo, dentro de los cuales se dan en especie y de forma dineraria.

- En especie, se refiere al beneficio recíproco que reciben las partes que conforman la relación laboral. Es decir, para el trabajador que presta sus servicios de forma material o intelectual constituyen un complemento adicional a su salario y el trabajo que presta lo desarrolla con mayor interés y calidad mientras el patrono obtiene mayor rendimiento por la prestación del servicio.
- La forma dineraria se ve representada al momento de la terminación de la relación laboral con el cálculo de las prestaciones laborales, pues la institución de las



ventajas económicas se convierte en remuneratorias económicamente las cuales se contemplan en base al salario para su cálculo.





## CAPÍTULO IV

### **4. Discrepancia jurídica de las ventajas económicas y la legislación laboral guatemalteca**

El presente capítulo, se enfoca en detallar de forma particular el análisis sobre la incidencia que tiene la controvertida institución de las ventajas económicas, ya que ésta constituye una de las instituciones con más discrepancia dentro del ámbito de la legislación laboral guatemalteca, pues al no estar definida con claridad se crea un vacío legal al momento de su aplicación e interpretación, lo que conlleva a que el patrono dentro de una relación de trabajo establezca actos que le beneficien y con ello se vulneran los principios que fundamentan al derecho laboral guatemalteco y como consecuencia la protección tutelar para el trabajador.

Por lo antes expuesto se hace necesario realizar un estudio, en cuanto a plantear una reforma al Artículo 90, párrafo quinto del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, con el fin de una correcta aplicación e interpretación de las ventajas económicas y que al momento de que éstas sean requeridas de forma judicial o extrajudicial por parte del trabajador sean incluidas dentro del cálculo para el pago de las prestaciones o indemnización y con ello contribuir a mantener la armonía en las relaciones laborales entre trabajador y patrono dentro del contexto de la sociedad.



#### **4.1. Discrepancias legales relacionadas con las ventajas económicas en Guatemala**

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, regula los derechos sociales mínimos de la legislación del derecho de trabajo y cuyos derechos constituyen lo mínimo que el Estado debe garantizar a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades y los cuales son objeto únicamente de ser superados. Uno de los derechos consignados en el inciso n) del referido Artículo hace referencia a la institución de las ventajas económicas en el cual determina: “Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones”.

Además, la legislación laboral guatemalteca, en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece en el Artículo 90 último párrafo: “Asimismo, las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.



Ambas normas, tanto la constitucional como norma suprema y la norma ordinaria hacen referencia a la institución de las ventajas económicas, pero ninguna de ellas las define con precisión, ni establece parámetros legales para su correcta aplicación.

#### **4.2. Actos que contravienen las normas legales guatemaltecas relacionadas con las ventajas económicas**

Es importante señalar acerca de los actos que se establecen en el desarrollo del presente capítulo, en el cual los patronos crean figuras con el objeto de desvirtuar la naturaleza jurídica de las ventajas económicas. Es decir, el patrono puede generar actos legales y actos no legales, por ejemplo: un acto no legal sería la contratación de un proveedor de confección de uniformes por la ejecución del trabajo, lo cual conlleva a que el trabajador debe usar uniforme en el trabajo a un costo mínimo impuesto por el patrono. En el caso de los actos legales relacionando el ejemplo mencionado, el patrono a través de un acuerdo con el trabajador, en el cual éste último expresa su voluntad y permite el costo y descuento de su salario por tales conceptos (uniformes, seguro médico, seguro de vida, etcétera). Con tal acción el trabajador acepta tácitamente y por desconocimiento de la existencia de la norma relacionada, lo que conlleva que las ventajas económicas no sean incluidas dentro del pago de las prestaciones laborales que le corresponden.

La creación de dichos actos es una práctica habitual que realizan los patronos en las empresas al momento de establecer un costo a la institución de las ventajas económicas,



esto representa que el empleador en cada centro de trabajo proporciona bienes y servicios tales como: uniformes, servicios de alimentación, apoyo a la educación de los trabajadores o de sus hijos, servicio de bus, seguro médico y de vida; entre otros beneficios a cambio de un cobro mínimo, lo anterior en perjuicio del trabajador. En la actualidad la mentalidad del patrono se basa en tratar de confundir al trabajador, haciéndole creer que se le ayuda con beneficios, cuando al final es el patrono el beneficiado. No se trata que el patrono le busque al trabajador obtener beneficios a costos bajos sino que el trabajador reciba sus prestaciones legales sin que se genere confusión en las mismas en relación al trabajo que realiza, pues a través de ese cobro mínimo por los beneficios antes mencionados se transforma la naturaleza jurídica de las ventajas económicas lo como lo estipula el Artículo 90, quinto párrafo del Decreto 1441, Código de Trabajo: “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”. Lo que representa que el trabajador deja de percibir el porcentaje establecido en la ley como parte de su salario.

Es un hecho que al realizar tales actos quienes se perjudican son los trabajadores, pues deja de ser una ventaja económica para el trabajador y un beneficio para el patrono, a contrario sensu, las ventajas económicas deben de tener como características esenciales; ser complementarias al salario y remunerativas, por ende, formar parte del cálculo de las prestaciones laborales y de la indemnización que corresponde, como derecho al trabajador de forma justa o injusta al terminar su relación laboral con el



patrono, de conformidad como lo establece la normativa legal guatemalteca en el Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 82 "Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año servido de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado". Lo que determina que al momento de efectuar el requerimiento de pago de las prestaciones correspondientes el cálculo de las ventajas económicas no serán incluidas dentro de la indemnización a la cual tiene derecho el trabajador.

Al realizarse los actos legales y no legales antes referidos, queda evidenciado la discrepancia de los mismos frente a la legislación laboral guatemalteca relacionadas con las ventajas económicas. De tal forma que se vulnera el principio de garantías mínimas y la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos de los trabajadores como lo regula el Artículo 12 de Código de Trabajo el cual establece que: "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 de Guatemala, 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 y otro pacto o convenio cualquiera".



Toda la problemática expuesta en cuanto a la interpretación, que cada patrono hace con respecto a la institución de las ventajas económicas radica que en el último párrafo del Decreto 1441 establece "Asimismo las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios", la figura en que se funda el enunciado anteriormente expuesto de cualquier naturaleza es una frase amplia, la cual no delimita ni expresa de forma taxativa lo que se debiera entender dejando una amplitud a que el patrono le puede dar el sentido y significado que a él mejor le parezca y por consiguiente con tal acción provoca un detrimento en el pago de las prestaciones laborales y en la indemnización del trabajador, perjudicando con ello a la parte más débil de la relación laboral y con ello violentando los derechos a los cuales los trabajadores han logrado obtener a través de su desempeño, ya que en materia laboral no hay animus donandi por lo que todo lo que el patrono da al trabajador en la relación laboral es debido a que éste desempeña de forma eficiente su trabajo asignado.

La poca claridad del texto legal, en cuanto a la interpretación de las ventajas económicas da lugar a que el patrono tergiverse la norma, pues se considera que las mismas "al formar parte integrante del salario, en caso de ser otorgadas por el patrono; por esa sola circunstancia se convierten en obligatorias, susceptibles de ser incluidas al momento de practicarse la liquidación correspondiente a indemnización".<sup>56</sup> Lo que conlleva que las mismas "constituyen prestaciones complementarias al salario que no se encuentran taxativamente individualizadas en la ley, pero por representar

---

<sup>56</sup> Nowel Maldonado, Miriam Graciela. **Op. Cit.** Pág. 64



beneficios pecuniarios para el trabajador, son parte integrante de sus emolumentos".<sup>57</sup> Pues la continuidad de recibir los beneficios complementarios a su salario, hace que estos sean valubles de forma remunerativa para el trabajador al finalizar su relación laboral, pero al momento que el patrono transforma la esencia dicha institución justipreciándola, éstas se convierten en vicisitudes no incluidas dentro de la indemnización, a lo cual se violenta lo estipulado en el Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala, relativo a la protección del salario: "A los efectos del presente Convenio el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo y fijarse por acuerdo mutuo o por la legislación nacional, que se deba en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por un empleador a un trabajador, sea por trabajo efectuado o que de efectuar o por servicios prestados o que deba prestar".

Aunado a lo preceptuado en el Artículo 106 de la Constitución de la República de Guatemala en el que se establece "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y 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,

---

<sup>57</sup> Álvarez Paredes, Edgar Armando. **Análisis jurídico del contrato de trabajo doméstico, en lo relacionado con la discriminación y el fiel cumplimiento de las ventajas económicas en Guatemala.** Pág. 85



en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, 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 y en otras disposiciones relativas al trabajo”. Con dicha tergiversación de la aplicación e interpretación a la norma que regula las ventajas económicas se estipula que se incumple con la característica ideológica del derecho de trabajo estipulada en el cuarto considerando del Código de Trabajo inciso b) en el que determina que “El derecho de trabajo constituyen 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 pactos colectivos de condiciones de trabajo”. Lo que refleja que el porcentaje legal establecido en la normativa debe ser superado más no disminuido.

Al vulnerar el patrono todo derecho adquirido de percibir las prestaciones complementarias derivadas de la relación laboral se da la violación al precepto constitucional establecido en el Artículo 103 que regula la tutelaridad de las leyes de trabajo en el cual indica que “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. Lo que determina que el derecho laboral protege a los trabajadores de todos aquellos actos que van en perjuicio del trabajador, sin exceder los límites de la justicia laboral, tomando en cuenta que al existir



controversia al momento de la aplicación e interpretación de la norma que regula las ventajas económicas, ésta deberá interpretarse apegado a la norma constitucional en la que establece en el Artículo 106 último párrafo que “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en la materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”. Además se debe integrar la norma ordinaria en cuanto a la interpretación como lo preceptúa el Artículo 17 del Código de Trabajo “para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe de tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”.

El no cumplimiento con los preceptos legales establecidos en la norma constitucional, ordinaria y demás leyes relacionadas en materia laboral transgreden los derechos adquiridos por los trabajadores y vulneran los principios en que se fundamenta el derecho de trabajo, dando como resultado un conflicto entre las partes que forman la relación laboral guatemalteca.

#### **4.3. Reforma al Artículo 90 último párrafo del Código de Trabajo**

De acuerdo con los constantes inconvenientes suscitados en torno a la institución de las ventajas económicas y en base a la serie de aspectos jurídicos y doctrinarios que se han expuesto con anterioridad es conveniente puntualizar, el apartado encaminado a subsanar los elementos generadores de la problemática planteada, de esa cuenta, se ha



identificado la necesidad de una posible reforma al Artículo 90 último párrafo del Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, con dicha reforma se contribuirá a que la parte patronal no vulnere las disposiciones establecidas en este Código u otra ley o disposición de Trabajo y Previsión Social.

Para el efecto se detalla de manera puntal la forma en la cual se puede plantear dicha reforma, cuyo objetivo principal es que sea de utilidad al momento de que surja alguna controversia entre patrono y trabajador derivado de la aplicación de la norma que regule la institución de las ventajas económicas, con ello la correcta interpretación apegada a derecho por parte del patrono con el fin de no violentar los principios que fundamentan al derecho laboral guatemalteco.

**Artículo 90, párrafo quinto del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo**

Se modifica el Artículo 90, párrafo quinto el cual queda así:

“Asimismo, las ventajas económicas, se consideran aquellas prestaciones que benefician al trabajador, como pago de alimentación, vivienda, educación, transporte, uniforme, seguro médico, seguro de vida, combustible y cualquier otra que en ocasión a la prestación de servicio así se establezcan, salvo pacto contrario, deberá entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.



Se adiciona el sexto párrafo del Artículo 90 el cual queda así:

“Se prohíbe al patrono crear actos o figuras que transformen a través del pago las prestaciones o beneficios detallados en el párrafo anterior, en perjuicio del trabajador, caso contrario se procederá a imponer infracción al patrono como lo establece, el título octavo, capítulo segundo del presente cuerpo normativo”.

Con el planteamiento de las reformas a esta normativa jurídica se considera incidir considerablemente para contrarrestar la actitud recurrente del patrono, en perjuicio de los trabajadores y con ello violentar los principios tutelares en que se funda el derecho de trabajo y cuyo fin es proteger a la parte más débil de la relación laboral y en consecuencia fortalecer el sistema de justicia en el ámbito laboral.





## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Es importante resaltar que en la actualidad existe una discrepancia en la aplicación e interpretación de la institución de las ventajas económicas, en cuanto a los beneficios económicos que percibe el trabajador frente a los actos creados por el patrono, esto derivado a que las mismas no se encuentran redactadas de manera clara y precisa en lo relativo a su denominación, pues al existir un vacío legal en la norma da la oportunidad para que el patrono vulnere los principios en que se fundamenta el derecho laboral, como el de tutelaridad, de garantías mínimas regulados en el considerando cuarto del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala así como la vulnerabilidad al Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde se establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En ese contexto y derivado de lo anterior es fundamental establecer una solución al problema planteado, por tal es imperativo reformar y adicionar un párrafo al Artículo 90 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en la que establezca de forma clara y precisa las ventajas económicas así como la prohibición al patrono de crear figuras laborales que transformen la naturaleza de las mismas, circunstancia que permitirá se desarrolle de una manera funcional las relaciones laborales en el ordenamiento jurídico guatemalteco. Dicha reforma deberá ser propuesta por el Organismo Legislativo de Guatemala, a través de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala.





## BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ PAREDES, Edgar Armando. **Análisis jurídico del contrato de trabajo doméstico, en lo relacionado con la discriminación y el fiel cumplimiento de las ventajas económicas en Guatemala.** Guatemala. (s.e.). Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2009.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Santa Fe de Bogotá, Colombia: 28ª. ed. Ed. Heliasta, 2003.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1945.
- CABANELLA DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2006.
- CABRERA PADILLA, Samuel. **Prestaciones complementarias al salario en el derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala. (s.e.). Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1944.
- CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala.** Guatemala. (s.e.). Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** México: 9a. ed. Ed. Porrúa, 1966.
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Guatemala. (s.e.), 2001.
- ESQUIVEL PADILLA, Carlos. **Análisis jurídico y doctrinario de las ventajas económicas y su regulación en la legislación laboral vigente en Guatemala.** Guatemala. (s.e.). Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2009.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo.** Universidad nacional de educación a distancia. Madrid, España: Ed. Impresos y Revistas, S.A, (s.f.).
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: 5ta. ed. Ed. Oscar de León Palacios, 2011.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: 2da. ed. Ed. Estudiantil Fénix, 2007.



GARRIDO RAMON, Alena. **Derecho individual del trabajo**. México: Ed. Oxford University Press, 2009.

GONZÁLEZ MELGAR, Emilia Rebeca. **La necesidad de definir las ventajas económicas en la ley laboral guatemalteca**. Guatemala. (s.e.). Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2004.

<http://archivosjuridicos.unam.mx/> **Prestaciones asistenciales complementarias a cargo del empleador/** Págs. 736, 737 (Consultado: 3 de febrero de 2017).

LAYNEZ LUX, Pedro Rodolfo. **El encubrimiento de la relación de trabajo a través de prácticas simulatorias**. Guatemala. (s.e.). Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2006.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Municipal, 1974.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 1985.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.

NAJARRO PONCE, Oscar. **Los principios del derecho del salario**. Montevideo, Uruguay: 6ta ed. Ed. Montevideo, 1987.

NOWELL MALDONADO, Miriam Graciela. **Las ventajas económicas y sus efectos en la indemnización y demás prestaciones laborales**. Guatemala: (s.e.). Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1983.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: 5ta. ed. Ed. Heliasta, 1985.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1988.

RUIZ CASTILLO DE JUÁREZ, Crista. **Teoría general del proceso**. Guatemala: 7ma. ed. (s.e.), 1999.

ROLDÁN CATALÁN, Karen Dinorah. **La creación del fondo de garantía obligatorio para garantizar el pago de indemnización y prestaciones laborales**. Guatemala: (s.e.). Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2007.



**SALAZAR LÓPEZ, Gabriela Irene. Análisis jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial.** Guatemala: (s.e.). Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2009.

**VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. La necesidad de adecuación legal en base al convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Guatemala: (s.e.). Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2006.

**VILLATORO MACARIO, Denis Benjamín. Análisis jurídico y doctrinario de los factores que violan el principio de igualdad y las garantías de los trabajadores del sector agrícola en cuanto a que estos son contratados de forma verbal y sus repercusiones en cuanto que no gozan de la presunción de prueba y beneficios como en el contrato escrito.** Guatemala: (s.e.). Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2006.

#### **Legislación:**

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

**Convenio 95** Relativo a la protección del salario. Organización Internacional del Trabajo. 1949.

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

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