

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



**TRANSGRESIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJADOR A PERCIBIR
ÍNTEGRAMENTE SU SALARIO ANTE DESCUENTOS REALIZADOS POR LAS
INSTITUCIONES BANCARIAS AUTORIZADAS PARA FUNCIONAR EN
GUATEMALA**

DANILO ANTONIO NAJERA BATZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2018

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

**TRANSGRESIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJADOR A PERCIBIR
ÍNTEGRAMENTE SU SALARIO ANTE DESCUENTOS REALIZADOS POR LAS
INSTITUCIONES BANCARIAS AUTORIZADAS PARA FUNCIONAR EN
GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DANILO ANTONIO NAJERA BATZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2018

**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:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Erick Ortiz Gómez
Vocal:	Licda.	Ninfa Lidia Cruz Oliva
Secretario:	Lic.	César Augusto Conde Rada

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Moises Raúl de León Catalán
Vocal:	Licda.	María Lucrecia García Sicaja
Secretaria:	Lic.	Luis Emilio Orozco Piloña

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



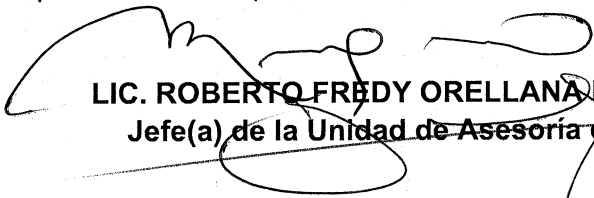
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
27 de julio de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, **DOMINGO ALFREDO AJCU TOC**
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
DANILO ANTONIO NAJERA BATZ, con carné **200717501**,
intitulado **TRANSGRESIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJADOR A PERCIBIR ÍNTEGRAMENTE SU SALARIO**
ANTE DESCUENTOS REALIZADOS POR LAS INSTITUCIONES BANCARIAS AUTORIZADAS PARA FUNCIONAR EN
GUATEMALA.

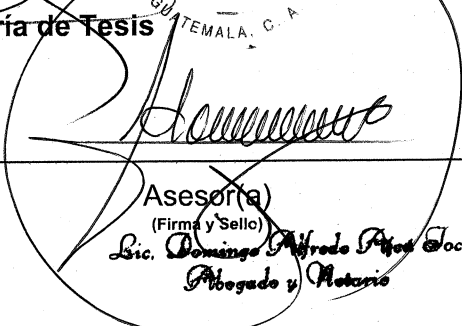
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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

Fecha de recepción 24 / 08 / 2017. f)

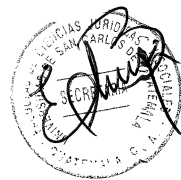

Asesor(a)
(Firma y Sello)

Lic. Domingo Alfredo Ajcu Toc
Abogado y Notario

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





Licenciado:

Roberto Fredy Orellana Martínez

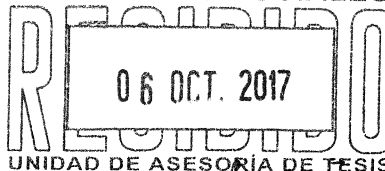
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Guatemala, 30 de agosto de 2017

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____

Firma: _____

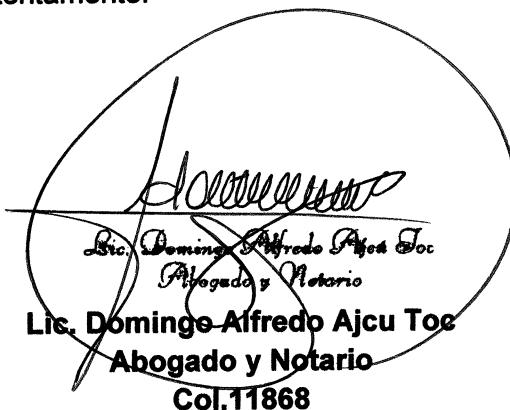
De conformidad con la resolución de fecha veintisiete de julio de dos mil diecisiete, emitida por la unidad a su cargo, y por medio de la cual fui nombrado asesor del bachiller DANILO ANTONIO NAJERA BATZ, quien se identifica con carné número: 200717501, en la elaboración de su trabajo de tesis intitulado: **“Transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala”**, declaro expresamente no ser pariente del estudiante dentro de los grados de ley, por lo que procedo a entregarle el presente dictamen, y realizo las siguientes observaciones:

- a) El contenido científico y técnico del trabajo de tesis elaborado por el estudiante se distribuye en cuatro capítulos en los que se expone la doctrina y las disposiciones legales que dan origen a los fundamentos jurídicos que evidencia la necesidad de predeterminar la **“Transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala”**. El estudiante observó las modificaciones y adiciones sugeridas al contenido capitular, mismas que fueron realizadas.
- b) Los métodos y técnicas de investigación utilizadas para el desarrollo de la investigación, fueron las correctas, la investigación se basó en un análisis doctrinario y legal, cuyo fin fue determinar la **“Transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala”**. Así mismo, se utilizaron correctamente los métodos: analítico, sintético, deductivo, analógico o comparativo, apoyados en la técnica bibliográfica y la documental, lo que permitió el fundamento argumentativo necesario. De igual manera es importante mencionar que, a lo largo de la exposición del contenido capitular, se recomendó al estudiante la utilización de las referencias bibliográficas en beneficio de la protección de los derechos de autor con el fin de evitar el plagio y ofrecer mayor precisión.
- c) Respecto a la redacción del trabajo, se considera que la misma es acorde a los fines de la tesis de grado que se presenta, el uso técnico de las normas gramaticales y de términos jurídicos son los apropiados para un trabajo de tesis de grado, así como de la correcta estructuración de los capítulos y subtítulos que permiten desarrollar los temas que posibilitan comprender las razones por las cuales cada uno de los fundamentos jurídicos señalados en el capítulo final de tesis son procedentes en cuanto a evidenciar la necesidad

de predeterminar la "Transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala", lo que facilita el estudio de dicha investigación.

- d) El aporte científico del bachiller es primordial para el fortalecimiento de la creación y aplicación del derecho en Guatemala cumpliendo con el deber universitario de promover la investigación científica la cual se ha realizado mediante los procedimientos adecuados. Asimismo, es procedente señalar que en el contenido de la investigación, se satisfacen los requisitos reglamentarios establecidos; se hizo acopio de información objetiva, clara y concisa respecto al tema tratado.
- e) La conclusión discursiva es correcta, se plantea de forma clara y precisa, acorde al análisis practicado; es una correcta argumentación de la interpretación del contenido del trabajo de tesis, presenta los hallazgos y aportes pertinentes en la "Transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala".
- f) Para la realización de la tesis que se presenta, se consultaron las fuentes bibliográficas adecuadas, lo cual permitió que las afirmaciones científicas presentadas a lo largo del trabajo tuviesen el fundamento y argumentación suficiente, fortaleciendo la tesis presentada por el estudiante.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se considera salvo mejor opinión técnica en contrario, que la tesis presentada por el bachiller Danilo Antonip Najera Batz, cumple con los requisitos pertinentes y exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, por lo que puede ser trasladado al revisor correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Sin otro particular, me suscribo atentamente.



Lic. Domingo Alfredo Ajcu Toc
Abogado y Notario
Lic. Domingo Alfredo Ajcu Toc
Abogado y Notario
Col.11868



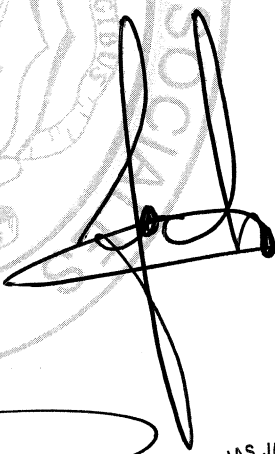
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

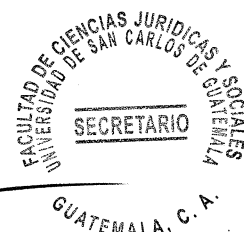
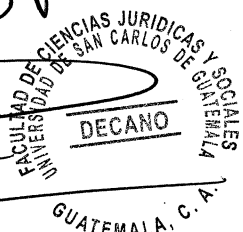


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 10 de mayo de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **DANILO ANTONIO NAJERA BATZ**, titulado **TRANSGRESIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJADOR A PERCIBIR ÍNTEGRAMENTE SU SALARIO ANTE DESCUENTOS REALIZADOS POR LAS INSTITUCIONES BANCARIAS AUTORIZADAS PARA FUNCIONAR EN GUATEMALA**. 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/cpchp.







DEDICATORIA

A DIOS:

Todo poderoso por ser mi guía en todo momento y darme fuerzas para continuar en todas las adversidades de la vida.

A MI MADRE:

Por ser el regalo más lindo que Dios me dio, por su inmenso amor, paciencia, comprensión y sabiduría, para guiarme a alcanzar este éxito, y estoy seguro que así como me guió en la tierra lo sigue haciendo desde el cielo. Que Dios la tenga en su gloria.

A MI PADRE:

Por comprenderme en mis momentos de rebeldía, por estar siempre conmigo y por esa lucha constante por la vida.

A MIS HERMANOS:

Ana María, Héctor Leonel, José Oswaldo, Sandra Leticia, por su paciencia, comprensión, amor incondicional y ayuda para poder lograr este sueño.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:

De diversificado, a los que me acompañaron durante toda la carrera, y a los de labores, por impulsar aún más el anhelo de superarme.

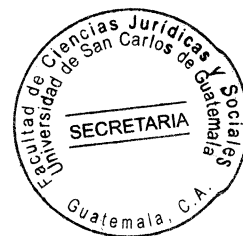
A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, la cual abre sus puertas a la población guatemalteca, preparándonos así para un futuro competitivo y formándonos como profesionales con sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico.



A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme adquirir los conocimientos necesarios para la culminación de mi carrera.

A: El pueblo de Guatemala, especialmente al pueblo obrero, campesino, fuerza productiva del país que con el pago de sus impuestos financia la educación superior del país.



PRESENTACIÓN

La investigación pertenece a la rama del derecho laboral y consiste en una tesis cualitativa porque se analiza y determina la transgresión de algunos derechos y garantías mínimas que establece la legislación guatemalteca en materia laboral, por parte de algunas de las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala.

El objeto es garantizar que los patronos de las instituciones bancarias que operan en el territorio guatemalteco, observen en el desempeño de sus relaciones laborales con sus trabajadores los derechos y garantías mínimas que la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios internacionales y demás leyes ordinarias en materia laboral regulan, para evitar cualquier tipo de abuso en contra de sus trabajadores, por lo que, como aporte académico se pretende a su vez que la Inspección General de Trabajo vele y supervise el desarrollo para que dichas instituciones se apeguen a lo establecido en ley, evitando la comisión de cualquier abuso y transgresión a la ley. La tesis abarca desde el primero de julio del año 2016, hasta el treinta de enero del año 2017, por la comisión de abusos cometido por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala en contra de sus trabajadores, derivado de la realización de descuentos salariales no regulados en la ley, ya que con el objeto de evadir el pago total de sus impuestos y publicitarse, entregan a sus trabajadores talonarios con billetes de números de rifas, para que estos procedan a su venta, sin embargo dado el costo de los mismos y el plazo que se les otorga para venderlos, la mayoría de trabajadores no lo logra.



HIPÓTESIS

La falta de control por parte de la Inspección General de Trabajo y la inobservancia e incumplimiento de los derechos y garantías laborales por parte de las Instituciones bancarias que operan en el territorio guatemalteco, al no efectuar el pago íntegro del salario a sus trabajadores, por la realización de descuentos no establecidos en la ley como concepto del pago de billetes de números de rifas entregados por dichas entidades a sus trabajadores de manera impositiva y arbitraria, conlleva a la falta de cumplimiento de derechos que las leyes en materia laboral le asisten a todo trabajador y como resultado generan consecuencias económicas y sociales que no solo repercuten en la vida del trabajador, sino que también en su núcleo familiar, pues dichas instituciones al proceder a la realización de descuentos salariales no toma en consideración las necesidades del trabajador, ni sus cargas familiares.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La falta de un control por parte de la Inspección General de Trabajo en la verificación del cumplimiento de los derechos de laborales, está dando lugar a que se susciten una serie de flagelos en contra de los trabajadores por parte de los patronos de las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala, por lo tanto es imperativo que la Inspección General de Trabajo, verifique y supervise el funcionamiento, desarrollo y relaciones laborales dentro de las instituciones bancarias que operan en el territorio Guatemalteco.

La hipótesis fue determinada como cierta, a través de la utilización del método científico, en donde se observó un problema, se formuló una hipótesis y se analizó el problema, utilizando el método sintético referente a la problemática, el deductivo para procesar la información y el deductivo con resultados finales.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1. Etimología	1
1.2. Antecedentes históricos	1
1.2.1. Roma clásica	2
1.2.2. Edad media	3
1.2.3. Edad moderna	4
1.2.4. Edad contemporánea	5
1.3. El derecho de trabajo en América	6
1.4. Historia del derecho laboral en Guatemala	7
1.4.1. Época pre colonial	7
1.4.2. Época independiente	8
1.5. Definición	10
1.5.1. Doctrinaria	10
1.5.2. Legal	12
1.6. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo	13
1.6.1. Tesis privatista del derecho de trabajo	14
1.6.2. Tesis dualista del derecho de trabajo	14
1.6.3. Tesis del derecho de trabajo como un derecho social	14
1.6.4. Tesis del Derecho de Trabajo como único en su especie (sui generis)	15
1.6.5. Tesis publicista del derecho de trabajo	15

1.7. Sujetos de las relaciones de trabajo	16
1.7.1. Sujetos principales	16
1.7.2. Auxiliares del patrono	17
1.8. Características ideológicas o principios que inspiran la legislación guatemalteca del trabajo directamente incorporados a la ley.....	18
1.9. Principios fundamentales específicos del derecho de trabajo	21
1.10. Derechos sociales mínimos en materia de trabajo	23
1.11. Obligaciones del empleador	30
1.12. Prohibiciones del empleador.....	31
1.13. Obligaciones de los trabajadores.....	32
1.14. Prohibiciones a los trabajadores	33

CAPÍTULO II

2. El salario.....	35
2.1. Etimología	35
2.2. Antecedentes históricos.....	36
2.3. Definición	38
2.3.1. Doctrinaria	38
2.3.2. Legal.....	39
2.4. Clasificación del salario	40
2.4.1. Por la forma de cálculo.....	40
2.4.2. Por la forma de pago	41
2.4.3. Por su capacidad adquisitiva.....	43
2.4.4. Por su capacidad satisfactoria.....	43
2.4.5. Por su límite	44
2.4.6. Por la persona que produce el trabajo o recibe el salario.....	45
2.5. Naturaleza jurídica	46

2.6. Principios protectores	46
2.6.1. Principio de todo trabajo debe ser remunerado.....	47
2.6.2. Principio de igualdad salarial.....	47
2.6.3. Principio de inembargabilidad salarial	47
2.6.4. Principio de irrenunciabilidad de derechos salariales	47
2.7. Garantías protectoras del salario	48
2.7.1. Medidas protectoras contra posibles abusos del patrono.....	48
2.7.2. Medidas de protección contra los acreedores del trabajador	51
2.7.3. Medidas protectoras contra los acreedores del patrono.....	52
2.7.4. Medidas protectoras de la familia del trabajador	53

CAPÍTULO III

3. Marco legal nacional e internacional que protegen el derecho de percibir un salario .	55
3.1. Constitución Política de la República de Guatemala	55
3.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos	57
3.3. Convenio Número 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos.....	58
3.4. Convenio Número 94 sobre las cláusulas de trabajo.....	58
3.5. Convenio Número 95 Sobre la protección del salario	59
3.6. Convenio 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en agricultura	60
3.7. Convenio Número 100 sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.....	61
3.8. Convenio Número 101 sobre las vacaciones pagadas en la agricultura.....	61
3.9. Convenio Número 103 sobre la protección de la maternidad	61
3.10. Convenio Número 106 sobre el descanso semanal en el comercio y en las oficinas.....	62

3.11. Convenio Número 131 sobre la fijación de salarios mínimos.....	62
3.12. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo.....	62

CAPÍTULO IV

4. Transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala.....	67
4.1. Normativa legal.....	68
4.2. Consecuencias de la transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala.....	71
4.2.1. Sociales.....	71
4.2.2. Económicas.....	72
4.3. Propuestas factibles a la problemática planteada.....	73
4.3.1. Propuestas para que las autoridades de trabajo no permitan que los patronos de las instituciones bancarias violen los derechos laborales mínimos e irrenunciables de sus trabajadores.....	74
4.3.2. Propuestas para que los trabajadores que prestan sus servicios a patronos de instituciones bancarias no permitan la violación de sus derechos laborales mínimos e irrenunciables.....	76
4.4. Objetivos de la propuesta planteada.....	77
4.4.1. Generales.....	78
4.4.2. Específicos.....	78
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	81



ANEXOS 83

BIBLIOGRAFÍA 91

INTRODUCCIÓN



En esta tesis se analiza cuáles son las consecuencias económicas y sociales por incumplimiento e inobservancia de los derechos, garantías y principios laborales mínimos que le asisten a todo trabajador, por parte de las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en el territorio guatemalteco.

El objetivo de la investigación es desarrollar la necesidad de que la Inspección General de trabajo ejerza un mejor control en el funcionamiento y desarrollo de las relaciones laborales que se suscitan dentro de las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en el territorio guatemalteco, con el fin de prevenir cualquier abuso, transgresión o arbitrariedad de dichas instituciones en contra de sus trabajadores, para evitar cualquier daño social o económico que se le pudiera ocasionar.

Con la hipótesis formulada se comprobó que la falta de control por parte de la Inspección General de Trabajo y la falta de observancia y cumplimiento de los derechos, principios y garantías mínimas por parte de las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en el territorio guatemalteco, ha generado una serie de consecuencias económicas y sociales, que influyen en la vida, salud y economía de los trabajadores y de su núcleo familiar.

La tesis se divide en cuatro capítulos: el capítulo I contiene la evolución histórica del derecho de trabajo, teorías que fundamentan su origen, aspectos doctrinarios y legales, la naturaleza jurídica y principios que lo fundamentan, así como los sujetos de las



relaciones de trabajo y derechos y obligaciones resultantes de dichas relaciones, en el capítulo II se desarrolla lo referente al salario, antecedentes históricos, sus aspectos doctrinarios y legales, tipos de salarios y los principios protectores del mismo; en el capítulo III se explica el marco jurídico legal, tanto nacional como internacional, que protegen el derecho de percibir un salario; en el capítulo IV se describe el trasfondo social y económico resultante de la transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala.

Los métodos utilizados en la investigación fueron: el inductivo, deductivo, analítico y sintético; mientras que las técnicas: la investigación bibliográfica y el trabajo de campo.

Esperando cumplir los objetivos de la investigación y contribuir a la interpretación comprensión, aplicación y difusión de los derechos laborales que le asisten a todo trabajador, lo cual es de gran importancia pues si se les respeta sus derechos se reflejara en la familia, como base de la sociedad y en el desarrollo económico y social de país.

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

Para explicar las consecuencias de la transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala, es necesario explicar cómo es que se originan estas relaciones laborales, por lo que a continuación se desarrollan sus aspectos primigenios.

1.1. Etimología

Se investigó que el vocablo trabajo “deriva del latín tripalium, que era una herramienta parecida a un cepo con tres puntas o pies que se usaba inicialmente para sujetar caballos o bueyes y así poder herrarlos. También se usaba como instrumento de tortura para castigar esclavos o reos. De ahí que tripaliare significa “tortura”, “atormentar”, “causar dolor”.¹

1.2. Antecedentes históricos

Se sabe que el derecho del trabajo es de reciente creación, sin embargo el trabajo propiamente dicho, no lo es, pues existe desde que el hombre mismo existe, ya que el individuo siempre ha buscado maneras de subsistir, pero en principio era solo ese el fin,

¹ Celis, Juan Carlos. *Lecturas clásicas y actuales del trabajo*. Pág. 256, 257.

no existían relaciones de subordinación o existencia de salario alguno, el hombre sólo buscaba satisfacer sus necesidades y se dedicaba a tomar lo que necesitaba de la misma naturaleza, sin tener obligaciones hacia terceros o percibir retribución alguna por las actividades que realizaba en pro de la búsqueda de esa satisfacción de necesidades básicas como lo era la alimentación y vestuario.

Sin embargo el hombre en búsqueda de esa supervivencia, siente la necesidad de agruparse, con el fin de organizar su trabajo, de ser más productivo, de recolectar o conseguir más y mejores recursos para satisfacer sus necesidades de mejor manera, por lo que podría decirse que empezaron a crear relaciones laborales con otros grupos, estableciendo además formas de pago, como lo era el trueque en ese entonces.

Aunque no existen objetos o algo que directa y específicamente nos muestre cuál ha sido y cómo se ha ido desarrollando a perfección lo referente a la evolución de trabajo, si se pueden tomar como base todas aquellas instituciones encontradas en el Código de Hamurabi, leyes de Manú entre otras, que establecen algunos acontecimientos naturales, culturales y religiosos que pasaron a ser limitaciones del derecho de trabajo.

1.2.1. Roma clásica

“Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana

que tenían condición de esclavo”.²

Se deduce entonces que el trabajo en la Roma clásica era considerado como algo denigrante y despectivo, que lo realizaba una persona como consecuencia de la pérdida de una guerra como medio para que no se le matara, por lo cual quedaba obligada a prestar sus servicios de manera indefinida a favor de otra persona, sin que a esta se le reconociera derecho alguno por sus servicios prestados, pues si bien se sabe los romanos han sido considerados como una de las civilizaciones más cultas que desarrollaron leyes en materia civil, pero que no regularon nada con respecto al derecho laboral, a pesar que sus actividades giraban en torno a la agricultura, transporte, comercio, entre otras, sin embargo ante la carencia de tal legislación, a los esclavos no se le reconocía derecho alguno, solo se le imponían obligaciones, que tenía que cumplir pues era un modo de subsistir.

1.2.2. Edad media

Se considera que “comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia, ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva

² <http://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml> (Consultado: 11 de mayo de 2017)

concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses. “El ocio es el enemigo del alma” es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tienen necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante “Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades” el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

a. Acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal)

b. El poder de la iglesia católica”.³

Sin embargo al final de esta época se cae en cuenta que el poder económico no se determina por el atesoramiento de la tierra, sino cuando se detectan bienes muebles e inmuebles, lo cual da paso al consumismo.

1.2.3. Edad moderna

Se sabe que el descubrimiento de América abrió el paso para que los europeos procedieran a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de dicho continente, y se apoderaran de ellos, lo que abre paso a una nueva clase social, la burguesía, que de

³ **Ibíd.**

manera corrupta comienza a obtener el poder a través de su clase política y se pierde concepción moral que se desarrollo durante la edad media, empieza el aparecimiento de máquinas para la producción de productos y los nuevos mercados, que conllevaron al surgimiento de una de las obligaciones patronales existentes hasta la actualidad, la de asumir los riesgos que los trabajadores sufran en el manejo de dicha maquinaria, así como el fomento de nuevos sistemas de producción y otras necesidades sociales como la de crear asociaciones y corporaciones que en un principio fueron consideradas como delictuales.

Durante esta época en el año de 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que concede a los trabajadores el derecho de asociarse y a formar parte de corporaciones sin correr el riesgo de ser encarcelados, pero fue hasta el año de 1940 que se crea el manifiesto comunista del derecho de trabajo que viene a constituir el antecedente oficial de lo que hoy se conoce como el derecho laboral moderno.

1.2.4. Edad contemporánea

"Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importantes es la concesión política, surge el concepto de estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista, los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo”.⁴

1.3. El derecho de trabajo en América

Se conoce que con respecto a la legislación en materia laboral de Europa, América se adelanto, mediante el otorgamiento de reglas a los empleados de las empresas particulares y mediante la creación de varias leyes consideradas como precedentes históricos de la moderna legislación laboral como lo son las leyes de indias, creación de constituciones y códigos civiles, ordenanzas, leyes de trabajo, reglamentos aplicados a leyes de trabajo e internacionalizaciones del Derecho de trabajo, en donde se empezaron a concretizar aspectos sobre la limitación de las horas de trabajo, protección de maternidad, del trabajo de la mujer, sobre la edad mínima para trabajar, trabajo nocturno de menores, métodos para la fijación de salarios mínimos, reconocimiento de la libertad sindical y protección y negociación colectiva, nómina de seguridad social, entre otros, que constituyeron un avance para la mejora del establecimiento y otorgamiento de derechos y garantías laborales mínimas, existentes hasta la actualidad en los diferentes ordenamientos jurídicos.

⁴ **Ibíd.**

1.4. Historia del derecho laboral en Guatemala

A fin de comprender de una mejor manera y ampliar lo que ha sido el Derecho Laboral en Guatemala, se exponen sus diferentes antecedentes históricos a continuación:

1.4.1. Época pre colonial

Durante la conquista del territorio guatemalteco, los españoles se toparon con el fenómeno de esclavitud que imperaba en las comunidades indígenas, como medio factible para aprovechamiento de la fuerza de trabajo, que resalta la ausencia de la existencia de un derecho laboral, de reglamentos o cualquier disposición que reconociera, los derechos, principios y garantías de los trabajadores, y que impusiera deberes, obligaciones y límites a los patronos, por lo cual estos últimos cometían arbitrariedades y abusos en contra de los trabajadores mediante la adquisición de prestación de servicios por parte de los esclavos de manera gratuita y obligatoria.

A consecuencia de lo anteriormente expuesto: "El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: a) en el campo reglamentándolo por medio de las "leyes de indias" y b) en la ciudad organizándolos en gremios.

Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en

las fincas de los españoles y sus descendientes y tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda. La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar y mantener el so juzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los que protegían los interés suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, no pueden considerarse antecedentes del derecho del trabajo ya que éste tutela al trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica”.⁵

1.4.2. Época independiente

Se tiene conocimiento que aunque Guatemala alcanzó su independencia en el año de 1821, los sectores trabajadores seguían siendo marginados y siendo víctimas de las arbitrariedades de sus patronos, pues no se les reconocía derecho alguno, por la ausencia de una legislación dirigida a proteger los derechos laborales mínimos, por lo cual estos trabajadores o también conocidos como mozos, que generalmente eran campesinos indígenas, se dedicaban exclusivamente al cultivo de tierras.

Sin embargo hasta el año 1871 con la denominada Revolución liberal, con la emisión

⁵ <https://prezi.com/dctf8lfphjey/historia-del-derecho-laboral/> (Consultado: 13 de mayo de 2017)

de un Código Civil que entro en vigencia hasta el año de 1877, fue que se dio paso al reconocimiento de las relaciones de trabajo, en donde con el apogeo mercantilista y el liberalismo se establecía la supuesta igualdad entre patrono y trabajador, surge a su vez la libertad de contratar servicios, mediante un contrato de trabajo, con la característica que era un contrato civil, por el cual una persona se obligaba a prestar a otra un servicio de trabajo, durante un tiempo determinado, a cambio de una retribución monetaria previamente establecida.

Como cualquier rama del derecho conforme la emisión de diversidad de leyes y reglamentos relativos a las modalidades de trabajo, existieron diversas disposiciones laborales, que fueron evolucionando, hasta llegar al Código de Trabajo que rige en la actualidad, por lo que a continuación se hace mención de esas disposiciones laborales:

- a) "Reglamentos de Jornaleros (1877);
- b) Ley de Trabajadores (1894);
- c) Ley Protectora de obreros sobre accidentes de trabajo (1906);
- d) Ley de Trabajo (primer contexto laboral propiamente dicho);
- e) Código de Trabajo (1947) Revolución de octubre, Decreto Número 330;
- f) Código de Trabajo (1961) actual Código de Trabajo, Decreto Número 1441;



g) Reformas al Código de Trabajo (1992)".⁶

Como bien se sabe el primer Código de Trabajo fue el Decreto Número 330 de 1947, sin embargo por una reforma hecha en 1961, a través del Decreto 1441 del Congreso de la República, fue que se instaure este último como el actual Código de Trabajo, que rige en la actualidad.

En síntesis es acertado hacer mención que fue con la Revolución de Octubre de 1944 que nace el Derecho laboral en Guatemala, tutelando los derechos de los trabajadores, brindándoles protección jurídica, para compensar la desigualdad económica frente a los patronos.

1.5. Definición

De manera general se concibe el Derecho de trabajo, derecho social o derecho laboral como una rama del Derecho público que se encarga de regular las relaciones laborales entre el patrono y el trabajador, estableciendo derechos y obligaciones para ambas partes. Sin embargo y para comprender mejor el término se hace necesario establecer su concepción desde un punto de vista doctrinario y legal como se hace a continuación:

1.5.1. Doctrinaria

"Parte de la ciencia del derecho, que estudia los principios, teorías, doctrinas, normas

⁶ Fernandez Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 57.

e instituciones que regulan y resuelven las relaciones entre patrono y trabajador, entre patrono (s), sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores y trabajadores, entre el Administrador (Estado) y el Administrado (ciudadano) y entre el ente obligado y el cotizante y/o beneficiario”.⁷

Con base a lo anterior el derecho de trabajo como ciencia del derecho, está integrado por un sistema ordenado de conocimientos que estudian, investigan, e interpretan los diferentes principios, instituciones, teorías y doctrinas que integran dicha rama, además de ello, al igual que cualquier ciencia, posee un objeto propio de estudio que como ya se expuso en el párrafo anterior se enfoca en las relaciones entre patronos, trabajadores, y demás sujetos ya descritos, y a su vez consta de una serie de procedimientos establecidos en la ley, a través de los cuales se dirimen las controversias que pueden surgir en virtud de las relaciones de trabajo.

Entre otras concepciones se dice que el Derecho de Trabajo es aquel “que junto al Derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores”.⁸ De lo cual se determina entonces que el trabajo es un derecho individual de todas las personas, el cual debe ser respetado no solo por parte de empleadores o patronos, sino por las autoridades,

⁷ Garnica Enrique, Omar Francisco, Ricardo, Alvarado Sandoval. **La fase pública del examen técnico profesional**. Pág.39.

⁸ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág.169.

observando irrestrictamente las disposiciones contenidas en las normas de trabajo que tienen como finalidad la justicia social.

Otra acepción del Derecho de Trabajo o Derecho laboral es la que da Cabanellas, manifestando que es aquel “que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas en inmediatas de la actividad laboral dependiente”.⁹

Varias son las definiciones con respecto a lo que es el Derecho de trabajo o también denominado laboral, sin embargo al analizar cada una de las expuestas anteriormente, concluimos que es una rama del Derecho público, conformado por el conjunto de principios, instituciones, doctrinas y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, resultantes del trabajo, que a su vez determinan derechos, obligaciones, prohibiciones de ambas partes, las cuales son de observancia general y cumplimiento obligatorio, que pueden ser exigidas en cualquier momento, ya sea por los sujetos de la relación laboral o por las instituciones creadas para dirimir los conflictos que puedan surgir con ocasión al trabajo.

1.5.2. Legal

Según lo establece la norma suprema, la Constitución Política de la República de

⁹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 234.

Guatemala en el Artículo 101: Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral de país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

El Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo por su parte establece en el Artículo uno, quizás no de manera específica pero por análisis y deducción, que el derecho de trabajo o derecho laboral regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

En conclusión se puede decir que el Derecho de Trabajo tiene por objeto regular las relaciones entre los sujetos de la relación laboral (patrono - trabajador), evitando cualquier transgresión a sus derechos, principios y garantías mínimas, así como resolviendo conflictos mediante las instituciones competentes en materia laboral.

1.6. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Para establecer cuál es la naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo, es conveniente tratar las diferentes tesis existentes con respecto a la misma, por lo que a continuación se exponen:

1.6.1. Tesis privatista del derecho de trabajo

En esta tesis "tiene mucha injerencia el Derecho Civil, ya que establece que la relación

laboral se inicia mediante un contrato.

Crítica: Da mucha amplitud a la voluntad de las partes, permitiendo contrataciones con menos derechos que los establecidos en leyes de materia laboral, el Estado acá actúa únicamente en higiene y seguridad, en esta postura no existe la Inspección General de Trabajo, ni juzgados de Trabajo”.¹⁰

1.6.2. Tesis dualista del derecho de trabajo

“Esta es una posición ecléctica, sostiene que el Derecho de Trabajo es público y privado. Público por la imperatividad de sus normas y por tutela de los trabajadores; privado por su origen contractual”.¹¹

Crítica: “Esta teoría descategoriza al derecho del trabajo, al no asignarle un área específica del Derecho”.¹²

1.6.3. Tesis del derecho de trabajo como un derecho social

“Esta Teoría mira al Derecho de Trabajo desde otras perspectiva, la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria, es decir los trabajadores. Pretende velar por los Derechos Sociales.

¹⁰ Garnica Enríquez, Alvarado Sandoval. **Op. Cit.** Pág.43,44.

¹¹ **Ibíd.** Pág. 43.

¹² **Ibíd.** Pág.44.

Crítica: El hecho de que haya evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica. Esta teoría carece de sustentación jurídica firme”.¹³

1.6.4. Tesis del Derecho de Trabajo como único en su especie (sui generis)

Establece que “el Derecho del Trabajo es un derecho con su propia fisonomía, es un derecho propio del Trabajo y con características particulares”.¹⁴

1.6.5. Tesis publicista del derecho de trabajo

Se deja como último punto esta tesis, no porque sea la menos importante, sino porque es la tesis acertada y adoptada por el ordenamiento jurídico, pues en el cuarto considerando literal e) del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo, establece que el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

Además de que el ordenamiento jurídico lo defina como una rama de Derecho público, hay que hacer mención de que el mismo necesita de la tutela estatal para su protección y el cumplimiento de sus principios, deberes y garantías.

¹³ **Ibíd.**

¹⁴ **Ibíd.**



1.7. Sujetos de las relaciones de trabajo

Al hablar de los sujetos de las relaciones de trabajo, hay que aclarar que existen dos tipos, por una parte encontramos a los sujetos principales y por la otra encontramos a los auxiliares del patrono, por lo que para comprender de mejor manera cada clasificación, se tratan a continuación:

1.7.1. Sujetos principales

Dentro de los sujetos principales del Derecho Laboral encontramos los siguientes:

a) Patrono

Según lo establece el Artículo dos del Código de Trabajo “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo...”

b) Trabajador

Como lo establece el Artículo tres del mismo cuerpo legal citado anteriormente “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.”

De lo anteriormente expuesto es necesario aclarar que el patrono puede ser cualquier

persona jurídica colectiva o jurídica individual, sin embargo el trabajador no puede ser una persona jurídica.

1.7.2. Auxiliares del patrono

Son aquellos delegados por el patrono para realizar funciones que le serían propias y que él tendría que realizar. Dentro de los auxiliares del patrono se encuentran:

a) Representantes del patrono

Según lo establece el Artículo cuatro del Código de Trabajo “son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel”.

b) Intermediarios:

Continuando con el mismo cuerpo legal citado en la literal anterior, el Artículo cinco 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”.

En consonancia con lo manifestado anteriormente la misma norma establece que en el caso de los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores obligan

directamente al patrono, salvo el caso de los mandatarios, porque estos aunque llevan la voluntad del patrono, no son trabajadores del mismo.

Con respecto a los intermediarios es imperativo establecer que la persona que se encargue por contrato de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios no es considerado un intermediario del patrono.

1.8. Características ideológicas o principios que inspiran la legislación guatemalteca del trabajo directamente incorporados a la ley

Al tratar este tema es necesario establecer que en la doctrina y varios profesionales y doctos del derecho, que interpretan la rama jurídica del trabajo establecen que estas pueden ser denominadas o concebidas como principios ideológicos del Derecho de Trabajo, a criterio propio considero que no son sinónimos o no se refieren a lo mismo, pues el mismo Código de Trabajo establece en el tercer considerando, que se trata exclusivamente de características ideológicas que inspiran el Derecho Laboral, sin embargo como no es tema directamente del presente estudio, respetando el buen criterio de los versados en la materia, y lo que manifestaba el tratadista chileno Jaime Montalvo Correa, que "esta adjetivación del Derecho de Trabajo en base a sus caracteres intrínsecos o esenciales, se traduce en la existencia de una serie de principios específicos del ordenamiento jurídico".

Dicho en otras palabras, las características ideológicas que refieren los considerandos del Código de Trabajo, son atributos de esta clase de normas que deben tenerse en

cuenta para efectos de calificación de cualquier hecho; siendo estrictamente de esta forma como las características se adjetivan y se traducen en principios que se aplican en esta rama del derecho.”¹⁵ Por lo que a continuación se exponen las características ideológicas o bien denominados principios que inspiran la legislación guatemalteca del trabajo directamente incorporados en la ley, contenidos en el cuarto considerando:

a) Tutelaridad

Busca compensar la desigualdad económica que existe entre el patrono y trabajador, otorgándole una protección jurídica preferente.

En este sentido es necesario aclarar que de ninguna manera el Derecho Laboral se aplica de manera desigualitaria, lo que sucede es que a través del transcurso de la historia, siempre se ha reconocido que el trabajador es la parte más débil y más vulnerable, por lo que la ley siempre trata de ponerlo en igualdad de condiciones frente al patrono.

b) Garantías mínimas

Establece que los derechos que otorga la legislación en materia laboral es el mínimo de derechos que debe gozar el trabajador.

¹⁵ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Pág. 14.



c) Superación de los derechos mínimos

Establece que los Derechos que otorga el Código de Trabajo son los mínimos que debe gozar todo trabajador y que pueden ser superadas mediante la contratación individual o colectiva por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

d) Irrenunciabilidad

Característica ideológica en virtud de la cual se comprende que ningún trabajador puede renunciar a sus derechos mínimos contenidos en cualquier disposición legal laboral, aquí la autonomía de voluntad de las partes queda limitada, pues aun cuando mediante algún documento legal algún trabajador firmare estar de acuerdo con disminución de los derechos laborales mínimos, establecidos por un patrono, este documento será nulo.

e) Derecho realista y objetivo

Se dice que el Derecho Laboral es realista porque estudia al individuo en su realidad social, esto quiere decir que en un caso determinado el juez no debe centrarse únicamente en el estudio de un contrato o de cualquier tipo de documento que comprueba la relación laboral, sino que debe analizar la realidad de esa relación y resolver conforme a la equidad; Por otra parte se dice que el Derecho Laboral es objetivo porque busca resolver los problemas que por ocasión del trabajo se den, resolviendo en base a hechos concretos y tangibles.

f) Conciliatorio

Si analizamos y comparamos con respecto a otras ramas del Derecho, como lo sería el Derecho Penal, el Derecho laboral busca en la manera de lo posible evitar la litis entre las partes, por lo cual siempre busca la aplicación de medidas conciliatorias entre las partes, con el objeto de lograr la armonía entre patronos y trabajadores.

g) Democrático

Porque va dirigido a buscar la dignificación tanto económica, como moral de los trabajadores.

h) Indubio Pro operario

Este si es considerado a criterio propio un principio, el cual se encuentra contenido en el Artículo 106 segundo párrafo del Código de Trabajo, el cual establece que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

1.9. Principios fundamentales específicos del derecho de trabajo

Además de existir principios fundamentales generales del Derecho del Trabajo o ideológicos que permiten la interpretación y sustentación de las normas laborales,

también encontramos los principios fundamentales específicos, siendo estos los siguientes:

- a) "El salario constituye alimento;
- b) Es retribución todo lo que procede del trabajo;
- c) Las obligaciones laborales no pasan a los herederos;
- d) El servicio prestado como favor, en ningún caso adquiere carácter obligatorio;
- e) El trabajo no debe ser considerado mercancía;
- f) El salario en cada tiempo y lugar debe asegurar un nivel de vida conveniente;
- g) A trabajo de igual valor, igual salario sin distinción de sexo;
- h) Las disposiciones laborales deben interpretarse según su finalidad;
- i) En presencia de normas en conflicto, se aplicará la más favorable al trabajador;
- j) En duda se debe resolver en pro del trabajador.

Algunos de los principios indicados están reflejados en el sentido de las regulaciones

de trabajo, y otros expresamente regulados en el Artículo 427 del tratado de Versalles.”¹⁵

1.10. Derechos sociales mínimos en materia de trabajo

El Código de Trabajo establece en el Artículo 102 que son derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo los siguientes:

a) Libertad de trabajo

Entendido como la facultad o derecho que tiene toda persona de elegir libremente el trabajo que más se adecúe a la satisfacción de sus necesidades económicas y la existencia digna del trabajador y su familia.

b) Todo trabajo debe ser remunerado

Se exceptúan de este derecho aquellos casos en que el trabajador deba subsanar errores imputables solo a él, cometidos durante la jornada ordinaria de trabajo; aquellos casos en que deba laborar horas extraordinarias, por haber faltado a la realización de sus actividades durante la jornada laboral, y en que como consecuencia de algún siniestro, el trabajador debe prestar auxilio.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 49.

c) Igualdad salarial

Se refiere a que para fijar el importe del salario se debe tomar en cuenta la intensidad, calidad, clima, condiciones de vida, condiciones de eficiencia y antigüedad de los trabajadores.

d) Forma de pago del salario

Establece que el salario debe ser pagado en moneda de curso legal, con excepción del trabajador de campo que puede recibir a su voluntad hasta un 30% en productos alimenticios.

e) Inembargabilidad del salario y de los implementos de trabajo

Quiere decir que los salarios no son embargables, salvo en los casos del pago de pensiones alimenticias, con observancia de los montos establecidos y en los casos que establece la ley.

f) Fijación del salario

Es decir que el importe del salario debe fijarse de manera periódica de conformidad como lo establezca la ley, es decir que el salario no puede ser menos del mínimo establecido anualmente por la comisión nacional del salario, emitido mediante acuerdo gubernativo.

g) Observancia y cumplimiento de las jornadas de trabajo

Es decir que todo patrono al momento de contratación de trabajadores y fijación de horarios de trabajo debe respetar los horarios referentes a las jornadas, diurnas, nocturnas mixta, establecidas en ley.

h) Derecho de días de descanso remunerado semanal y asueto

En el entendido que todo trabajador tiene un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores, además del descanso en los días de asuetos establecidos en ley.

i) Derecho de vacaciones

Es decir que todo trabajador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales después de cada año de servicios continuos a servicio de un mismo patrono, salvo en el caso de trabajadores de empresas agropecuarias que tienen derecho por disposición legal a diez días hábiles, estas no pueden ser compensadas en dinero, no pueden ser interrumpidas, ni divididas, y de las mismas se debe dejar constancia por escrito.

j) Derecho a percibir su aguinaldo

Todo trabajador tiene derecho a percibir cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, siempre y cuando haya laborado durante un año

ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento.

k) Protección de la mujer trabajadora

Este derecho se enfoca a evitar la discriminación que puede existir en el momento de la contratación pues en la actualidad se ha observado que como requisitos indispensables para la obtención de empleos, muchas empresas solicitan que quienes apliquen a sus plazas posean determinado estado civil, religión, etnia e inclusive sin compromisos.

Así mismo busca la protección de la mujer en estado de gestación, durante y después de su estado de gravidez.

l) Protección del trabajo de los menores de edad

Lo que se persigue con este derecho es establecer la edad mínima para la contratación de menores de edad para el desempeño de actividades laborales, estableciendo a su vez, el tipo de jornada, las obligaciones que tiene el patrono que contrata a un menor de edad y las prohibiciones con respecto al desempeño de determinados trabajos.

m) Protección del trabajo del adulto mayor

Lo que se pretende que el trabajo realizado por las personas mayores de 60 años sea

de acuerdo a su capacidad física y que las mismas reciban un trato adecuado a su edad, además de garantizar el pago de un salario digno.

n) Protección del trabajo efectuado por las personas con discapacidad

Busca fomentar la inclusión y protección de las personas con discapacidad, busca establecer el trato y desempeño adecuado de las funciones laborales de este tipo de trabajadores.

o) Derecho de preferencia de trabajadores guatemaltecos

Este derecho busca garantizar que se prefiera la mano de obra guatemalteca a la extranjera, estableciendo porcentajes mínimos de contratación de trabajadores extranjeros, salvo en los casos que a falta de técnicos especializados, se tenga que recurrir a la contratación de mano de obra extranjera

p) Imperatividad de la ley

Establece la fijación de normas de cumplimiento obligatoria para empleadores y trabajadores en los contratos de trabajos tanto individuales como colectivos.

q) Indemnización por tiempo de servicio

Este derecho procede únicamente en los casos de despido injustificado o directo,

motivo por el cual el empleador debe de indemnizar al trabajador con un mes de salario por cada año de servicios continuos.

r) Indemnización post mortem

Este derecho establece la obligación del empleador de otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca, la indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados continuamente.

s) Derecho de sindicalización

Derecho referente a la libertad de organización de los trabajadores o patronos, de manera libre y sin discriminación alguna, para poder solicitar y pactar mejoras en las condiciones de trabajo.

t) Derecho de previsión social

Establece el derecho que tiene todo trabajador a recibir los beneficios y atención en el ámbito de salud por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

u) Derecho al pago de daños y perjuicios

Obliga al patrono al pago de indemnizaciones a los trabajadores, en aquellos casos en



que el patrono no justifique el despido de uno de sus trabajadores.

v) Respeto a los convenios de la Organización Internacional de Trabajo

Este derecho hace referencia a, que en cualquier relación de trabajo, se deben de respetar y reconocer los Derechos que entrañen mejores condiciones para los trabajadores.

w) Jurisdicción privativa del trabajo

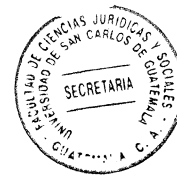
Es decir que todos los conflictos relativos al trabajo deben resolverse en los órganos establecidos por la ley.

x) Derecho de huelga y paro

Establece el reconocimiento de este derecho únicamente por razones de orden económico, después de agotar todos los procedimientos conciliatorios.

y) Derecho a vivienda de los trabajadores

Establece la obligación del patrono de otorgar vivienda a los trabajadores, en casos específicos establecidos en la ley. Pero también es una obligación del Estado, de procurar establecer planes de financiamiento efectivo para que los trabajadores puedan adquirir una vivienda digna.



1.11. Obligaciones del empleador

Como cualquier ramo del Derecho, el Derecho Laboral, cuenta con una serie de obligaciones establecidas en ley, con el objeto de regular las relaciones de trabajo, con el fin de evitar cualquier agravio entre las partes, por lo que a continuación se detallan:

Según los establece el Artículo 61 del Código de Trabajo, son obligaciones de los patronos:

- a) "Informar anualmente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el contenido mínimo del: Total de prestaciones económicas pagadas durante el año; generales, días trabajados y salarios devengados de todos los trabajadores; facilidades que deben otorgar autoridades administrativas para cumplir las obligaciones. Salvo el caso del servicio doméstico, pues está exento.
- b) Preferencia a guatemaltecos en igualdad de condiciones.
- c) Guardar consideración.
- d) Proporcionar instrumentos de trabajo.
- e) Proporcionar local
- f) Permitir inspección y vigilancia de autoridades de trabajo.

- g) Pagar salarios por suspensiones.
- h) Conceder permisos para votar.
- i) Deducir cuotas: sindicales y cooperativas.
- j) Procurar la alfabetización.
- k) Mantener mobiliario suficiente para descanso de los trabajadores.
- l) Procurar leña a trabajadores campesinos
- m) Permitir la crianza de los animales domésticos
- n) Permitir aprovechamiento de parcela
- o) Conceder licencias remuneradas por fallecimiento de cónyuge e hijos por tres días; en caso de matrimonio cinco días; por nacimiento de hijo dos días; otros autorizados por el empleador; en los casos de citaciones judiciales, por función sindical, otros previstos en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

1.12. Prohibiciones del empleador

Se encuentran reguladas en el Artículo 62 del Código de trabajo, por lo que a



continuación se detallan de manera sintética:

- a) Realizar compras compulsivas.
- b) Percepción de gratificaciones.
- c) Limitación de la libertad sindical o practicas anti sindicales.
- d) Injerencia política y religiosa.
- e) Retención de herramientas.
- f) Suscripciones obligatorias.
- g) Dirigir o permitir administrar trabajos en estado de embriaguez residuales.

1.13. Obligaciones de los trabajadores

Se encuentran reguladas en el Artículo 63 del Código de trabajo, por lo que a continuación se detallan de manera sintética:

- a) Desempeñar el servicio contratado.
- b) Ejecutar el trabajo con eficiencia.



- c) Restituir materiales no usado.
- d) Observar buen comportamiento.
- e) Prestar auxilio en caso de necesidades.
- f) Someterse a reconocimiento médico.
- g) Deber de sigilo.
- h) Observar instrucciones preventivas
- i) Desocupar la vivienda finalizando el contrato.

1.14. Prohibiciones a los trabajadores

Se encuentran reguladas en el Artículo 64 del Código de trabajo, por lo que a continuación se detallan de manera sintética:

- a) Abandonar el trabajo sin justificación.
- b) Hacer propaganda política.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o drogado.



- d) Usar indebidamente útiles y herramientas.
- e) Portar armas durante las horas de trabajo.
- f) Ejecutar actos manifiestos de sabotaje contra la producción.

Con lo expuesto en los párrafos que anteceden se demuestra la importancia de tener una idea clara de lo que significa el derecho de trabajo, su concepción doctrinaria y legal, así como los principios y derechos sociales mínimos que lo integran. En ese sentido se concluye el presente capítulo resaltando la importancia del reconocimiento y respeto de las garantías, principios, derechos y obligaciones mínimos que deben regir en la relación entre patronos y trabajadores con el fin primordial de evitar cualquier transgresión a los mismos para mantener una armonía en las relaciones laborales.

CAPÍTULO II

2. El salario

Para exponer lo referente a la transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala, es necesario establecer qué es el salario, cuál es su concepción etimológica, doctrinaria o legal, su clasificación, así como las modalidades de pago y cuáles son los principios que lo protegen, por lo que a continuación se tratan los referidos temas.

2.1. Etimología

El término “salario deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. Esto viene del antiguo imperio romano soldados con sal, la cual valía su peso en oro, donde muchas veces se hacía pagos a los trabajadores con sal”.¹⁷

Según se sabe el término surgió en el imperio egipcio, para los egipcios la sal tenía un gran valor porque era una de las pocas formas que había de conservar la carne, metiéndola en salazón, lo que conllevó a que a los soldados se les pagara con sal, utilizándola como una moneda de cambio, que dichos soldados o bien la utilizaban ellos o sino la vendían. Cuando terminó el imperio egipcio y se instauró el imperio romano, éstos siguieron usando la sal como forma de pago, ya que aún era una gran forma de

¹⁷ <http://salario1.blogspot.com/> (Consultado: 15 de mayo de 2017).

conservar la carne y demás productos perecederos. Entre otros aspectos importantes cabe mencionar que la sal se llegó a usar incluso para comprar esclavos.

Posteriormente se construyó un camino que conectaba las salitreras de Ostia con la ciudad de Roma, al cual llamaron la **Vía Salaria** y a los soldados romanos que trabajaban en esta vía también se les pagaba una parte del salario en sal, a la cual se le llamaba **salarium argentum**.

2.2. Antecedentes históricos

Según se tiene conocimiento desde el surgimiento de la humanidad, lo referente a los salarios ha sido uno de los temas más problemáticos, controvertidos y discutidos a través de los distintos momentos históricos de la vida del hombre, ya que conlleva una serie de implicaciones tanto sociales como humanas, por lo que concierne estudiar cada una de sus etapas de manera breve.

Según se investigó, la esclavitud es “la primera parte de la historia del salario, que se ha prolongado en la mayoría de los períodos de la historia de la especie humana. Aunque el esclavo no recibía propiamente un salario, su amo tenía que alimentarlo o mantenerlo en condiciones físicas propias para el trabajo”.¹⁸

La segunda etapa que fue la de servidumbre, surgió desde la supuesta extinción de la esclavitud, se tiene conocimiento que tuvo su comienzo en Inglaterra en los albores del

¹⁸ Gómez Bravo, Oscar. **Historia de los salarios**. Págs. 67,68.

siglo XVII, en donde aunque el siervo no perteneciera al señor feudal le debía servicios, lo cual lo ataba a la tierra de este, y tenía la obligación de cultivar la tierra de sus señores y guerrear por los intereses de los mismos.

La tercera etapa fue el advenimiento de la artesanía en donde el trabajador supuestamente alcanza su libertad, derivado de que puede trabajar con sus utensilios propios, trabajar para sí mismo y puede vender sus productos a cambio de una remuneración.

La cuarta etapa y quizás de las más importantes fue la de la Revolución Industrial, pues a esta se le atribuye haber asentado "las bases de los conceptos que rigen en la actualidad en materia de administración de salarios, y cuya característica esencial es el grado diverso de libertad económica de que disfruta el trabajador".¹⁹

Esta etapa fue la que marco la necesidad de existencia de un equilibrio entre la productividad y mejores salarios, para que el hombre se esfuerce al máximo por desempeñar una nueva labor, pero que se proteja su integridad física y económica.

La quinta etapa denominada segunda Revolución Industrial que surge con la finalización de la Primera Guerra Mundial, dando lugar a tomar nuevos conceptos sobre administración científica, con miras a elevar el nivel de vida de los pueblos mediante una mejor explotación de los recursos naturales y humanos. La estabilización del empleo y un mejor pago de salarios.

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 69

2.3. Definición

Para comprenderse de forma clara lo que es el salario deben tenerse a consideración los aspectos genéricos y distintivos a que se refieren su concepción legal y doctrinaria que, a continuación se describen.

2.3.1. Doctrinaria

Académicamente el término de salario se concibe como “el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. II Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales”.²⁰

“El salario o remuneración (también llamado sueldo, soldada o estipendio) es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado”.²¹

Con base a las concepciones anteriores puede decirse que el salario, remuneración, sueldo, estipendio, retribución o cualquier otra denominación en referencia al mismo, es toda suma monetaria que un empleador entrega a un trabajador como pago de un trabajo realizado.

²⁰ Ossorio. **Op. Cit.** Pág.685.

²¹ https://es.wikipedia.org/wiki/Salario#cite_note-2 (Consultado: 15 de mayo de 2017)

2.3.2. Legal

Según lo establece el Artículo 88 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos".

Por su parte la Constitución Política de la República de Guatemala, aunque no define directamente que es el salario, establece en el Artículo 102 liberal "b", que todo trabajo será equitativamente remunerado", entendiéndose por remuneración, el pago de los servicios realizados, es decir el salario.

En el marco legal internacional el término salario se encuentra regulado en el Artículo uno del Convenio 95 Sobre la Protección al Salario de la Organización Internacional del Trabajo o también denominada OIT, el cual establece que por salario se comprende "la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

En conclusión anexando tanto su concepción doctrinaria como legal establecemos que el salario es entonces la retribución que el patrono queda obligado a pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, vigente



entre ambos, como contraprestación al servicio recibido.

2.4. Clasificación del salario

Como bien es de conocimiento general, el salario es una forma en que se paga a una persona por un trabajo, sin embargo esto no quiere decir que exista un único modelo, pues existe una clasificación de salarios, y es necesario establecer que la modalidad de salario con que se paga va a depender muchas veces de las políticas salariales que tenga una empresa en función de diversos factores considerados por la misma, es por ello que a continuación explicamos cada una de esas clasificaciones.

2.4.1. Por la forma de cálculo

Dentro de esta clasificación encontramos en que el salario puede ser calculado ya sea por unidad de tiempo, unidad de obra o por participación en las utilidades, por lo que a continuación se explica cada sub clasificación:

a) Por unidad de tiempo

En este caso el salario se calcula atendiendo al tipo de jornada de labores, que puede ser de un mes, quincena, semana, día, hora, independientemente del resultado obtenido, lo que hay que hacer notar acá es que dentro de las empresas que fijan este tipo de cálculo de salario, requieren un rendimiento determinado. Esta modalidad se encuentra regulada en el Artículo 88 literal "a" del Código de Trabajo.



b) Por unidad de obra

En esta modalidad puede pactarse el pago dependiendo del número de piezas, tarea, precio alzado o destajo, el salario no es fijo, pues varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador, el salario al igual que en el caso de la modalidad por unidad de tiempo no es absoluto.

Esta modalidad se encuentra regulada en el Artículo 88 literal "b" del Código de Trabajo.

c) Por participación en las utilidades

En esta modalidad se debe señalar una suma quincenal o mensual que debe percibir el trabajador, la cual siempre será proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le corresponda, la liquidación del mismo se debe realizar cada año y es importante señalar que en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono. Esta modalidad la encontramos regulada en el Artículo 88 literal "c" del Código de Trabajo.

2.4.2. Por la forma de pago

Dentro de esta clasificación encontramos en que el salario puede ser pagado ya sea en moneda de curso legal o bien en especie en casos especiales, por lo que a continuación se explica cada sub clasificación:

a) Pago en moneda

Esta modalidad de pago del salario quiere decir que el mismo debe ser pagado en moneda de curso legal, quiere decir, que se paga en dinero.

Esta modalidad de pago la encontramos regulada en el Artículo 102 literal “d” de la Constitución Política de la República de Guatemala, donde establece que es “obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal”, de la misma forma se encuentra establecido en el Artículo 90 del Código de trabajo, en el Convenio Número 95 sobre la protección del salario.

Sin embargo aquí es importante resaltar que al hablarse de que el pago del salario debe realizarse en moneda de curso legal, se refiere a que debe realizarse en dinero en efectivo, sin embargo también se permite el pago mediante cheque, según lo establece el Artículo tres numeral segundo del Convenio Número 95 Sobre la Protección del Salario, siempre y cuando un contrato colectivo o laudo arbitral así lo establezcan, o cuando el interesado preste su consentimiento.

b) Pago en especie

Esta modalidad de pago es el que se paga en productos, servicios, entre otros y se encuentra regulada en el Artículo 102 literal “d” de la Constitución Política de la República de Guatemala, así mismo en el Artículo 90 último párrafo y en el Artículo 93 del Código de Trabajo y en el Artículo cuatro del Convenio Número 95

Sobre la Protección del Salario, pero se establece que esta modalidad de pago únicamente es aplicable al trabajador de campo y hasta un 30 por ciento como máximo.

2.4.3. Por su capacidad adquisitiva

Dentro de esta clasificación encontramos los siguientes:

a) Salario nominal

Es el tipo de salario que representa el dinero asignado en un contrato individual de trabajo, dependiendo del cargo que se ocupe dentro de una empresa o lugar de trabajo.

b) Salario real

Es el tipo de salario que representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con el dinero percibido, es decir el poder de comprar determinada cantidad de productos o servicios adquiridos con el salario.

2.4.4. Por su capacidad satisfactoria

La clasificación que a continuación se desarrolla, se encuentra dentro de la doctrina y está integrada de la siguiente manera:



a) Salario individual

Es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.

b) Salario familiar

Es el tipo de salario que dirigido a la satisfacción de los miembros del núcleo familiar del trabajador.

2.4.5. Por su límite

Dentro de esta clasificación encontramos un salario cuyos requisitos mínimos establece la ley y otro que depende de la situación económica del patrono y la empresa y lugar de trabajo, y son los siguientes:

a) Salario mínimo

Tipo de salario fijado anualmente por la Comisión Nacional de Trabajo, mediante acuerdo gubernativo, tomando como base principal las necesidades básicas del trabajador y las capacidades del patrono, el cual se supone que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades primordiales de la vida del trabajador, de su familia y demás personas que dependen económicamente de él, como lo son la alimentación, vestuario, transporte, previsión, recreación, educación, cultura, entre otros.



b) Salario máximo

Es el salario superior al mínimo que puede pagar el patrono de alguna empresa o lugar de trabajo en virtud de su producción o capacidad económica.

2.4.6. Por la persona que produce el trabajo o recibe el salario

Dentro de esta clasificación encontramos:

a) Salario personal

Salario parecido al individual, pues es el salario que produce quien sustenta la familia, que antiguamente era generalmente el padre.

b) Salario colectivo

Es el que se produce por varios miembros de la familia, como el padre, madre y los hijos mayores de edad.

c) Salario de equipo

Es el tipo de salario que se paga en bloque a un grupo de trabajadores, quedando a criterio de este equipo la distribución equitativa de los salarios entre sí, dentro de este tipo de salario podría ponerse de ejemplo el caso de los desarrolladores de

software, que se dedican a hacer programas entre dos o más miembros, sin tener una empresa registrada y que el pago que perciben del trabajo realizado se lo dividen entre sí.

En conclusión aunque se trataron diferentes tipos o modalidades en el pago de salario es necesario establecer, que hay algunos que únicamente se usan doctrinariamente, pues los que recoge nuestra legislación son los que se dan de acuerdo a la forma del cálculo y por la forma de pago.

2.5. Naturaleza jurídica

En el entendido de que el salario se concibe como una contraprestación por el trabajo efectuado de una persona con respecto a otra, se establece que la naturaleza jurídica del mismo es la de ser una contraprestación onerosa y conmutativa derivado del servicio que el trabajador presta al patrono, aprovechándose este último de la fuerza del trabajo de un sujeto denominado trabajador, quien recibe a cambio de servicios un salario, es entonces esta contraprestación del trabajo lo que recibe el trabajador a cambio de su labor.

2.6. Principios protectores

Varios son los principios enfocados a velar y tutelar porque el salario que perciben los trabajadores, sea en observancia y cumplimiento de lo que establece la ley, sin embargo dentro de los principios más relevantes encontramos los siguientes:

2.6.1. Principio de todo trabajo debe ser remunerado

Reconoce el derecho que tiene todo trabajador a percibir un salario por el trabajo desempeñado durante la jornada laboral.

2.6.2. Principio de igualdad salarial

Reconoce el derecho de que el pago de salario sea percibido de manera igualitaria derivado de las condiciones, eficiencia y antigüedad con que se desempeñe.

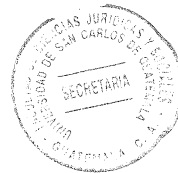
2.6.3. Principio de inembargabilidad salarial

Al hablar de este principio se puede establecer que su inembargabilidad es parcial, pues la propia ley establece que pueden ser embargados en los casos establecidos en la misma, siempre y cuando estos embargos no superen el salario mínimo y cuando se trate de pensiones alimenticias.

Dentro de la inembargabilidad a que hace referencia este principio, se incluyen los implementos de trabajo, que por ningún motivo pueden ser embargados.

2.6.4. Principio de irrenunciabilidad de derechos salariales

Este principio va relacionado íntimamente con el de las garantías mínimas, pues en ningún caso el trabajador puede renunciar a los derechos salariales que por disposición



legal, pacto o convenio colectivo de trabajo le corresponden.

2.7. Garantías protectoras del salario

Estas garantías también son denominadas como medidas protectoras del salario, derivado de que en el conocimiento de que el salario no sólo debe cumplir con la función de satisfacer únicamente las necesidades del trabajador, sino de las personas que dependen económicamente de él, por lo cual la misma norma jurídica establece disposiciones dirigidas a la protección del salario.

2.7.1. Medidas protectoras contra posibles abusos del patrono

Dentro de estas medidas encontramos las siguientes:

a) Obligación de pagar al trabajador un salario efectivo

Esta obligación contenida en el Artículo 102 literal “d” de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Artículo 90 de Código de trabajo, se entiende como la prohibición que tiene el patrono de pagar por cualquier otro medio que no sea la moneda de curso legal, permitiendo un pago en especie únicamente cuando se trate de trabajadores campesino, siempre y cuando no exceda de un 30 por ciento y que consistan en alimentos o Artículos análogos, destinados al consumo del trabajador y de su familia, y que al momento de que el patrono suministre dichos productos lo haga a precio de costos o a un valor inferior.

b) Lugar del pago del salario

Como lo establece el Artículo 95 del Código de Trabajo, salvo convenio escrito, con el objeto de que el trabajador no despilfarre su salario.

c) Plazo para el pago del salario

Según lo establece el Artículo 92 del Código de Trabajo "Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario", sin embargo establece que si se trata de trabajadores manuales el pago se debe hacer efectivo en un plazo que no sea mayor a una quincena y en el caso de los trabajadores intelectuales o servicio doméstico en un plazo que no exceda de un mes.

Sin embargo en los casos del salario consistente en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, establece que se debe hacer una liquidación definitiva por lo menos cada año, derivado de que generalmente se cuantifican al final del ejercicio contable.

d) Obligación de pagar al trabajador el tiempo que éste pierda por causas imputables al patrono

Esta obligación de pago se da en aquellos casos en que el trabajador se ve imposibilitado por culpa del patrono, regulado en el Artículo 61 literal "g", en este caso el trabajador puede que se vea imposibilitado por una cuestión física ocasionada por algún

tipo de accidente dentro del trabajo o bien por falta de los recursos y materia prima para el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

e) Prohibición de descontar suma alguna del salario en concepto de multa

Dicha prohibición se encuentra contenida en el segundo párrafo del inciso "e" del Artículo 60, que constituye una limitación a las medidas disciplinarias que el patrono pudiera ejercer en contra de sus trabajadores.

f) Prohibición de efectuar descuentos excesivos al trabajador

Esta prohibición opera en los casos de obligaciones procedentes de pago de exceso o responsabilidades civiles con motivo del trabajo, estableciendo que los mismos se deben amortizar hasta su extinción en un mínimo de cinco periodos, salvo aquellos casos en que el trabajador por su propia voluntad establezca un plazo más corto, que el permitido, dicha disposición se encuentra contenida en el segundo párrafo del Artículo 99 del Código de Trabajo.

g) Los anticipos de salarios no pueden devengar intereses

El Código de Trabajo en el Artículo 99 establece que, el trabajador por alguna necesidad de cualquier índole puede solicitar un anticipo a cuenta del salario que le corresponde, pero que por ningún motivo el patrono tiene la facultad de cobrarle interés alguno sobre el monto otorgado.

h) Los salarios no pueden cederse, venderse, comprarse o gravarse a favor de persona distinta de la esposa o concubina y familiares que dependan económicamente del trabajador

Dicha disposición contenida en el Artículo 100 del Código de Trabajo, establece y se interpreta de forma extensiva, determinando que la misma persigue única y exclusivamente proteger los intereses del trabajador, de su familia y demás personas que dependan económicamente de él.

i) Prohibición de colectas o suscripciones obligatorias del salario del trabajador

Esta garantía es la más importante en el sentido de que es uno de los fundamentos legales en que se enfoca el tema objeto de la presente tesis, prohibición misma establecida en el inciso "f" del Artículo 62 del Código de Trabajo, y busca como fin primordial garantizar al trabajador el derecho que tiene a rehusarse a participar en la entrega de aportes económicos no establecidos en la ley, por lo cual el patrono no puede realizar descuentos de la nómina de salarios, ni imponerle a un trabajador a que participen en actos o actividades en contra de su voluntad.

2.7.2. Medidas de protección contra los acreedores del trabajador

De igual manera que las normas anteriores, se dirigen a proteger al trabajador y su familia de la eventualidad que las acciones de sus acreedores le puedan ocasionar, encontrando dentro de estas medidas las siguientes:

a) Nulidad de la Cesión, venta o compensación del salario

“Contenida en los Artículos 100 y 94 del Código de Trabajo, toda vez que cualquier cesión, venta o compensación que se hiciere del salario habría nacido muerta, ya que el salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que el indique por escrito por acta levantada por una autoridad de trabajo, lo cual consecuentemente garantiza la no cesión del salario.”²²

b) El pago del salario a persona específica

Esta medida garantiza que el pago del salario se haga directamente al trabajador o a la persona de su familia que el mismo determine.

c) Montos del salario embargables

Esta medida se refiere a que el salario únicamente es embargable por los porcentajes permitidos por la ley, contenida en el Artículo 96 del Código de Trabajo, lo cual en los casos de cobros judiciales al trabajador, le da la seguridad de proveerse de alimentos para él y para su familia.

2.7.3. Medidas protectoras contra los acreedores del patrono

“De conformidad con el Artículo 101 del Código de Trabajo, los créditos por salarios no

²² Echeverría Morataya. *Op. Cit.* Pág. 128.

pagados y las indemnizaciones en dinero que los trabajadores tengan derecho por terminación de sus contratos de trabajo, pueden ser cobrados judicialmente y tienen carácter de créditos de primera clase lo cual les da preferencia”.²³

2.7.4. Medidas protectoras de la familia del trabajador

Dentro de estas medidas encontramos las siguientes:

a) Protección a la mujer casada y a los hijos menores del trabajador

Medida contenida en el Artículo 97 del Código de Trabajo y cumple con la función de proteger a la familia del trabajador, mediante la imposición de normas que permiten la embargabilidad del salario del trabajador por motivos de reclamaciones de alimentos.

b) El salario es un patrimonio familiar

En el entendido de que el Artículo 94 del Código de Trabajo establece que el salario solo puede entregársele a los familiares del trabajador, que este designe.

c) Protección a los familiares del trabajador fallecido

Medida que busca no dejar desprotegidos a los familiares del trabajador, luego del deceso de este, mediante el cumplimiento de lo establecido en los Artículos 85 inciso

²³ **Ibíd.** Pág. 128.

“a”, del Código de Trabajo y el Artículo 102 inciso “p” de la Constitución Política de la República de Guatemala, a través del otorgamiento de una indemnización o prestación equivalente a la prestación de servicios prestados.

Para concluir el presente capítulo establecemos que el salario y su defensa no debe quedar limitado únicamente a una protección jurídica sino en lo referente a su poder adquisitivo en virtud de que en primer lugar el trabajo es un derecho de la persona que debe organizarse conforme a los principios de la justicia social, es decir la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, y en virtud de los mismos lograr acceder a un nivel de vida decoroso y en pro de la satisfacción de las necesidades de la persona y su familia.

CAPÍTULO III

3. Marco legal nacional e internacional que protegen el derecho de percibir un salario

Con el objeto de establecer las diferentes causas de la transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala, se hace necesario conocer el marco legal e internacional que regula las protecciones especiales al salario de los trabajadores.

3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Norma suprema de la República de Guatemala, creada por la Asamblea Nacional Constituyente el treinta y uno de mayo de mil novecientos ochenta y cinco, y que entró en vigencia el catorce de enero de mil novecientos ochenta y seis.

Con respecto a la protección del salario tiene un amplio contenido, por lo que se trata a continuación:

- a) Artículo 1: Se toma como parte de los preceptos legales que protegen el salario en virtud de que el mismo establece que el "Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común", enfocado al ámbito laboral, es obligación de estado velar porque se satisfagan las necesidades del trabajador, mediante el control y protección de los derechos del trabajador, en

este caso específico, el derecho a percibir íntegramente su trabajo, para que así este pueda garantizar lo indispensable para la subsistencia de su familia y de las personas que dependan económicamente de él”.

- b) Artículo 2: Este Artículo establece que “es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona” es importante señalar en primer lugar el principio de libertad, en el entendido de que el trabajador pueda disponer libremente de su salario, sin detrimento del mismo, para que de esta forma pueda acceder a una mejor calidad de vida y se logre su desarrollo integral
- c) Artículo 47: El referido Artículo establece que “el Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia”, tomamos este Artículo como uno de los que protegen el salario del trabajador y a la familia del mismo, pues el Estado debe velar que no se transgredan los derechos del trabajador a la percepción de un salario íntegro que garantice su estabilidad económica propia y de su familia.
- d) Artículos 101 al 106: Estos Artículos abarcan de manera la sección octava, referente a regular los derechos, principios y garantías mínimas que protegen el trabajo, sin embargo con respecto al salario se encuentran en el Artículo 102 las literales b (remuneración del trabajo); c (igualdad salarial); d (forma de pago del salario; e (inembargabilidad salarial); f (fijación del salario); h (remuneración de los días de descanso semanal y asueto; i (pago de vacaciones); j (pago del aguinaldo); o (indemnización por tiempo de servicio); s (daños y perjuicios); t (convenios de la

Organización Internacional de Trabajo referentes a la protección del salario, y el Artículo 106 específicamente.

Se aclara que no se ahonda en el estudio y explicación de cada literal y articulado de este apartado, para no redundar en los mismos, en virtud que ya se trataron de manera detallada en el capítulo anterior.

3.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos

“Fue elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho en su Resolución doscientos diecisiete A (III)”.²⁴

Con respecto a la protección del salario se hace mención de los siguientes Artículos:

- a) Artículo 3: Al igual que el Artículo uno constitucional en virtud del derecho que tiene todo individuo a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona, comprende el derecho que tiene el trabajador de disponer libremente de su salario, garantizándole así suplir las necesidades básicas del mismo y de su familia, y permitiéndole alcanzar a un mejor nivel de vida.
- b) Artículo 23: que establece: “(1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre

²⁴ <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> (Consultado: 16 de mayo de 2017)

elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo ya la protección contra el desempleo; (2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; (3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social...”

3.3. Convenio Número 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos

Convenio de la Organización Internacional de Trabajo fue ratificado por Guatemala, el veintiuno de noviembre de mil novecientos sesenta y establece lo referente a la obligación que tienen todos los miembros integrantes de la Organización Internacional de Trabajo, de establecer y mantener métodos que permitan la fijación del salario mínimo, siendo de carácter imperativo y obligatorio para toda entidad contratante.

3.4. Convenio Número 94 sobre las cláusulas de trabajo

Convenio de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por Guatemala el trece de febrero de mil novecientos cincuenta y dos, se hace mención del mismo pues persigue garantizar el respeto de las normas laborales mínimas en la ejecución de los contratos públicos, dentro de las cuales obviamente se encuentra el respeto de las normas relativas a la percepción del salario.

3.5. Convenio Número 95 Sobre la protección del salario

Convenio de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por Guatemala el trece de febrero de mil novecientos cincuenta y dos, que establece dentro los articulados más importantes con relación al tema objeto de estudio de la presente tesis lo siguiente:

- a) Artículo 3: los salarios deben pagarse en moneda de curso legal, salvo en los casos en que por motivo de un contrato colectivo o un laudo arbitral o cuando el trabajador interesado preste su consentimiento, pueda hacerse mediante cheque.
- b) Artículo 4: En los casos en los que el pago parcial de los salarios se realice con prestaciones en especie, el valor atribuido a estas prestaciones deberá ser justo y razonable.
- c) Artículo 5: El pago del salario se debe hacer directamente al trabajador.
- d) Artículo 6: Ningún trabajador puede limitar la libertad del trabajador de disponer de su salario.
- e) Artículo 8: Los descuentos del salario solo proceden si están preestablecidos en la ley, un contrato colectivo o laudo arbitral, siempre que las condiciones en que se vayan a efectuar estén autorizadas por las autoridades competentes.
- f) Artículo 9: Establece la prohibición de realizar descuentos de salarios con el objeto

de realizar pago directo o indirecto por un trabajador al empleador.

- g) Artículo 10: Establece que, queda prohibido el embargo o cesión del salario del trabajador, con el objeto de salvaguardar y garantizar que el mismo, pueda cubrir sus necesidades básicas y así mismo proporcionarlas a los miembros de su familia y demás personas que dependan económicamente de él.
- h) Artículo 11: En casos de insolvencia del empleador, los salarios deberán tener prioridad en la distribución de los activos restantes.
- i) Artículo 13: Establece el tiempo y lugar en que se debe hacer efectivo el pago de salarios, debiéndose pagar el mismo en el horario de trabajo establecido y en el lugar en donde se ejecuta el trabajo.

3.6. Convenio 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en agricultura

Convenio de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por Guatemala el cuatro de agosto de mil novecientos sesenta y uno, que establece la obligación que tienen todos los estados miembros de regular un procedimiento para la fijación del salario mínimo para quienes se dedican a las actividades agrícolas, observando para la regularización de los mismos procedimientos diferentes de asignación, en referencia a las diferentes ocupaciones, oficios y categorías de las empresas agrícolas.



3.7. Convenio Número 100 sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina

Convenio de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por Guatemala el dos de agosto de mil novecientos sesenta y uno, que establece que en cuanto se refiere al establecimiento de un salario o remuneración, deber primar el principio de igualdad, en el entendido de que a igual servicio prestado, igual remuneración, sin hacer diferencia de sexo.

3.8. Convenio Número 101 sobre las vacaciones pagadas en la agricultura

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala el cuatro de agosto de mil novecientos sesenta y uno, que establece que los países miembros, debe regular lo concerniente al periodo de vacaciones anuales a que todo trabajador del sector agrícola tiene derecho, en virtud de los servicios laborales continuos a favor de un mismo patrono, así mismo debe de regular el derecho del trabajador a recibir una remuneración en caso de que el mismo no goce de su periodo de vacaciones.

3.9. Convenio Número 103 sobre la protección de la maternidad

Convenio de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por Guatemala el trece de junio de mil novecientos ochenta y nueve. Se hace mención de este Convenio en virtud que al hablar de la protección de las mujeres trabajadoras en

estado de gestación, les asiste el derecho de gozar de un periodo pre natal, post natal y de lactancia, que debe ser remunerado durante el plazo que dure dicho derecho.

3.10. Convenio Número 106 sobre el descanso semanal en el comercio y en las oficinas

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, que fue ratificado por Guatemala el nuevo de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve. Se toma como referencia que es protector del salario, en virtud de que se debe establecer el derecho a descansar de los trabajadores a un día a la semana, el cual le será computado como jornada de trabajo y en virtud del cual el trabajador debe percibir una remuneración.

3.11. Convenio Número 131 sobre la fijación de salarios mínimos

Convenio de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por Guatemala el catorce de junio de mil novecientos ochenta y ocho, que obliga a los Estados que lo ratifiquen a establecer mecanismos de fijación de salario mínimo, para determinar, revisar y ajustar las tasas de los salarios mínimos, que tengan fuerza de ley.

3.12. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo

El Código de Trabajo fue emitido el ocho de febrero de mil novecientos cuarenta y

siete mediante el Decreto Número 330 del Congreso de la República, en el año de mil novecientos sesenta y uno se emitió el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, entrando en vigor el dieciséis de julio de mil novecientos sesenta y uno, siendo el Código vigente actualmente.

De acuerdo al Código de Trabajo, cada trabajador tiene el derecho de ganar un salario, que no puede ser inferior al mínimo, el cual tiene por objeto cubrir sus necesidades materiales, morales, culturales propias y de su familia y demás personas que dependan económicamente de él. El salario incluye a su vez el costo de vida, desarrollo económico, nivel de productividad y la capacidad del empleador para pagar en diferentes sectores.

Se sabe que por disposición legal hay un salario mínimo, pero también se puede establecer uno mayor, el mínimo es establecido anualmente por la Comisión Nacional del Salario, pero también puede establecerse a través de la negociación colectiva, en donde el nivel de salario es establecido por el trabajador y el empleador, sin embargo, no puede ser inferior al salario mínimo fijado por la autoridad.

Existe diversidad de normas en el Código de Trabajo que protegen al salario, que por haber sido desarrolladas en capítulos anteriores solo se mencionaran de manera general a continuación:

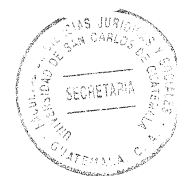
- a) Cuarto considerando literal "a": Establece lo referente al principio de tutelaridad, para compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador.

- b) Cuarto considerando literal "b": En referencia a las garantías mínimas, superación de las garantías mínimas e irrenunciabilidad de las mismas, en el entendido en que los trabajadores no pueden renunciar a percibir un salario mínimo.
- c) Artículo 61 literal "ñ": Referente al derecho de que tiene el trabajador a que se le otorgue licencia con goce de sueldo, en los casos establecidos en la ley.
- d) Artículo 62 literales "a" y "b": En el entendido que se debe de respetar el derecho al trabajador de disponer libremente de su salario.
- e) Artículo 64,66: Referente a que el patrono en los casos de suspensión individual, debe remunerar al trabajador en el caso de licencias, descansos y vacaciones impuestas por la ley, por enfermedades, riesgos profesionales, descansos pre y post natales.
- f) Artículo 78, 79: Referentes a la indemnización por despido injustificado indirecto.
- g) Artículo 82: Referente a la indemnización por tiempo de servicio.
- h) Artículo 88 al 115: Referente al salario; igualdad salarial; forma de pago del salario; plazo para pagar el salario; lugar del pago del salario; inembargabilidad del salario; prioridad de embargo; libro de salario, salario mínimo y su fijación.
- i) Artículo 116 al 137: Que hacen referencia al salario que debe percibir cada



trabajador en base a la jornada ordinaria o extra ordinaria de trabajo; el derecho que tiene el trabajador a percibir una remuneración por los descansos semanales y días de asueto y de que se le computen como jornada ordinaria de trabajo; derecho de remuneración de vacaciones.

En conclusión se determina que por ser el salario un derecho que tiene todo trabajador por la prestación de sus servicios, las leyes tanto nacionales, como internacionales deben de proteger las prestaciones económicas de los trabajadores, para evitar todo abuso o transgresión de las normas y de sus derechos a percibir un salario íntegro.



CAPÍTULO IV

4. Transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala

Se sabe que las relaciones entre patronos y trabajadores, siempre han sido motivo de conflictos, derivado de la comisión de abusos, violación de derechos, principios y garantías mínimas laborales, lo cual se origina desde tiempos remotos y sigue repercutiendo hoy en día.

Con respecto al tema de estudio que nos ocupa se determina que estos abusos que se siguen dando en la actualidad por parte de los patronos en contra de sus trabajadores, surge como consecuencia de la inobservancia e incumplimiento de las normas laborales tanto nacionales como internacionales, por parte de los patronos y por la falta de control y supervisión de tales normas, por parte de la Inspección General de Trabajo, en virtud de que dichas instituciones bancarias autorizadas para funcionar en el territorio de la república de Guatemala, impiden que el trabajador perciba íntegramente su salario y así mismo pueda disponer de él, según necesidades propias, las de su familia y de quienes dependan económicamente de él, problemática que surge en virtud que las referidas instituciones se constituyen como marcas participantes de organizaciones no gubernamentales y fundaciones que brindan ayuda social, supuestamente con el fin de coadyuvar caritativamente a estas fundaciones, sin embargo lo único que persiguen dichas instituciones bancarias

es evadir un porcentaje del pago de impuestos que por ley les corresponde, además de publicitarse de manera gratuita, sin embargo lo que la mayoría de la población y las mismas autoridades de trabajo desconocen, es que estas instituciones aparte de evadir impuestos, entregan a sus trabajadores talonarios de hasta cincuenta billetes de números de rifa, cuyos números valen de veinte quetzales en adelante, los cuales deben vender en un plazo no mayor de un mes, por lo que dado el corto plazo y el elevado costo de cada número, los trabajadores no logran vender todos los billetes de rifa, por lo cual los patronos de las instituciones bancarias proceden de manera automática a descontar de la nómina de salarios el monto de los billetes de rifa no vendidos, sin tomar en cuenta las necesidades, ni cargas familiares del trabajador, ocasionando así perjuicios económicos al mismo.

Aunado a lo anterior se tiene conocimiento que a partir del año 2017 los trabajadores de dichas instituciones se vieron obligados a que a previa entrega de los referidos talonarios firmaran un Boucher y un acta de aceptación de los billetes y al momento de la entrega otro documento de aceptación de la liquidación del monto de los mismos, situación que deja en claro la coacción de los patronos en contra de sus trabajadores y del incumplimiento de las funciones, competencias y atribuciones de las autoridades de trabajo.

4.1. Normativa legal

Como ya se estableció en capítulos anteriores el salario es aquella retribución que el



trabajador recibe en virtud de haber realizado un trabajo o prestado sus servicios personales a un patrono, en virtud de una relación de trabajo existente entre ambos sujetos.

En este sentido, es imperativo y necesario resaltar que tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, como el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo, establecen los lineamientos que deben observarse y respetarse con respecto al pago del salario, y qué prestaciones se conciben como salario, por lo cual mencionaremos algunas a continuación:

- a) La retribución mínima impuesta por las autoridades de trabajo, convenio o pactos colectivos de trabajo.
- b) Las primas abonadas al trabajador para compensar su esfuerzo o calidad de trabajo.
- c) Las ventajas económicas.
- d) Las utilidades por participación.
- e) Aguinaldo.
- f) Bono catorce.
- g) Vacaciones.

h) Descansos semanales remunerados.

i) Otras, ya mencionadas con anterioridad.

En consonancia a esta normativa, es al Ministerio de Trabajo como “institución estatal encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad”²⁵ a quien le corresponde el ejercicio de control y supervisión de la forma de operar de las instituciones bancarias para garantizar en este sentido que los trabajadores puedan percibir íntegramente su salario y disponer libremente del mismo, protegiéndolos contra cualquier abuso a los derechos y garantías mínimas laborales.

En relación con lo anterior se tiene conocimiento que el Ministerio de Trabajo y Previsión social, es el Ministerio a quien le compete garantizar el cumplimiento de los derechos laborales mínimos, por lo que es imperativo que vele y promueva el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad, además de promover la cultura de respeto a la legislación laboral, garantizando en tal sentido el respeto y cumplimiento de las obligaciones, derechos y garantías laborales mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, otras leyes y convenios internacionales.

²⁵ https://es.wikipedia.org/wiki/Ministerio_de_Trabajo_y_Previsi%C3%B3n_Social_de_Guatemala
(Consultado: 20 de mayo de 2017)

4.2. Consecuencias de la transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala

Se concibe como consecuencia todo “efecto, resultado, hecho, suceso, acontecimiento que deriva de otro de una causa”.²⁶

Como se estableció con anterioridad existen varias deficiencias en cuanto al cumplimiento del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario y a disponer libremente del mismo, establecidos en el Código de Trabajo, y demás leyes aplicables, pero se hace énfasis en señalar como las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en el territorio guatemalteco incurre en una de las prohibiciones establecidas en el Código de Trabajo, y cómo esta inobservancia e incumplimiento de la ley ha afectado a los trabajadores guatemaltecos que laboran para dichas instituciones, generándoles consecuencias económicas y sociales que les afectan gravemente a estos, a su familia y personas que dependen económicamente del mismos, impidiendo el correcto desarrollo de sus actividades, del goce de sus derechos y satisfacción de sus necesidades.

4.2.1. Sociales

En términos generales se entienden como consecuencias sociales todas aquellas situaciones que no permiten el desarrollo o el progreso integral de una comunidad o de

²⁶ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 156

uno de sus sectores y cuyas acciones para solucionar las mismas le competen al Estado mediante las acciones de gobierno para satisfacer las necesidades de la población a la que representa.

Sin embargo en el tema específico que nos ocupa, el de la transgresión del derecho de todo trabajador a percibir íntegramente su salario, es considerado una violación a sus derechos y garantías mínimas en materia laboral, y por ende se considera una consecuencia social.

Así mismo y en ese sentido pueden incluirse también otros derechos como el de la salud, la educación, la alimentación, la vivienda, entre otros, debido a que por el impedimento que tiene el trabajador de percibir íntegramente su salario, no puede disponer libremente de él y puede verse limitado a sufragar gastos de primera necesidad, tanto de él mismo, como de su familiar y personas que dependen económicamente del trabajador.

4.2.2. Económicas

Se comprende como consecuencias económicas todos aquellos acontecimientos previstos o imprevistos que afectan el patrimonio de una persona o institución.

En este aspecto se puede señalar, que dentro de las consecuencias económicas transgresión del derecho de trabajador a percibir su salario íntegramente y disponer libremente del mismo, podemos mencionar que los trabajadores han

sufrido de la disminución de ingresos económicos, por lo que se han visto obligados a reducir el consumo de productos indispensables para la satisfacción de necesidades básicas, endeudamiento y sobre cargo de tarjetas de crédito para solventar pagos de agua, luz, telefonía, desequilibrio en la balanza de pagos, imposibilidad de fomentar y llevar a cabo el ahorro, entre otros que afectan gravemente el patrimonio de la población.

4.3. Propuestas factibles a la problemática planteada

Se piensa que habiendo determinado en el desarrollo de este trabajo; los problemas derivados de la transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala, estos contrastan negativamente con lo que establece la legislación tanto nacional como internacional como se ha venido explicando durante el desarrollo de la presente investigación, si bien se sabe que el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo contiene un mínimo de garantías laborales, principios, derechos sociales mínimos, los cuales no pueden disminuirse, al contrario la misma ley establece que los mismos pueden ser superados, por lo que a su vez se establece la forma en que se deben hacer valer y cumplir con esas normas.

Se piensa que para evitar que se sigan cometiendo los ya mencionados abusos en contra de los trabajadores por parte de los patronos de las instituciones bancarias, son factibles las siguientes propuestas:

4.3.1. Propuestas para que las autoridades de trabajo no permitan que los patronos de las instituciones bancarias violen los derechos laborales mínimos e irrenunciables de sus trabajadores

- a) Que el Ministerio de Trabajo y Previsión social a través de los órganos competentes velen por el cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales referentes a las relaciones laborales y protección de derechos, principios y garantías mínimas laborales, para garantizar el respeto y observancia de dicha normativa con respecto al derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario y disponer libremente de él.
- b) Basado en el derecho de petición establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se solicita que, tanto el Ministerio de Trabajo y Previsión social y la Inspección de General de Trabajo realicen investigaciones proactivas de la violación del trabajador a percibir íntegramente su salario y disponer libremente del mismo, en virtud de que existen causas razonables para creer que este problema se ha generalizado en todas las instituciones bancarias y que ninguno de los trabajadores en virtud del temor de represalias o ser despedido no se han atrevido a denunciar dichos abusos.
- c) Que el Ministerio de Trabajo y Previsión a través de la Inspección General de Trabajo, realice visitas periódicas a las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en la República de Guatemala para investigar e inspeccionar las condiciones laborales y que se cumplan con las normas aplicables a dicha materia.

- d) Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de información oportuna y periódica a los miembros de los distintos órganos de dicha dependencia para el fortalecimiento de la supervisión y control en el cumplimiento de los derechos laborales dentro de las instituciones bancarias.
- e) Revisar los procedimientos que lleva a cabo la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo para fortalecer su autoridad en cuanto a la aplicación de la ley, con el objeto de mejorar la eficiencia, eficacia y garantizar la protección del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario y a disponer libremente del mismo.
- f) Divulgar por escrito a todos los trabajadores de las distintas instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala, los derechos laborales que les asisten y específicamente en ponerle en conocimiento que ningún patrono puede obligar a ningún trabajador a hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas en la ley.
- g) Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de sus órganos competentes establezca los lineamientos a los cuales se deben someter cualquiera de las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en el territorio de la República de Guatemala, en el caso de que sean marcas participantes de cualquier fundación, organización u obra de caridad, para que no se cometan abusos en contra de los trabajadores, obligándolos a ser partícipes de algo que no han consentido.



4.3.2. Propuestas para que los trabajadores que prestan sus servicios a patronos de instituciones bancarias no permitan la violación de sus derechos laborales mínimos e irrenunciables

- a) Contrato de trabajo: Según lo establece el Artículo 18 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República Código de Trabajo, "es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o ejecutar una obra, personalmente, abajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma..."

Con base a lo anterior, se determina que el principal medio que existe para evitar la violación del derecho que tiene el trabajador a percibir íntegramente su salario es el contrato de trabajo, pues en él están incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes en materia de trabajo o previsión social.

- b) Quejas: Cualquier persona puede comunicar a los inspectores de trabajo toda infracción que cometa el patrono en contra de los trabajadores que dependan de él, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 282 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo. Por lo tanto los trabajadores de las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en el territorio guatemalteco, pueden irse a quejar ante el Ministerio de Trabajo y Previsión social,

para que envíe a un inspector de trabajo, que verifique el cumplimiento de las normas legales, especialmente en cuanto al salario que perciben los trabajadores y descuentos que practican dichas instituciones, para determinar que tan válidos y legales son dichos descuentos.

Por lo tanto tomando en cuenta, que los abusos en contra de los trabajadores en cuanto a la negativa de percibir íntegramente su salario, por parte de dichas instituciones se han ido dando desde años anteriores, pues se vuelve a hacer énfasis en solicitar al Ministerio de Trabajo que cumpla con las funciones y atribuciones que en ley le corresponden y a los patronos de las distintas instituciones bancarias autorizadas para funcionar en el territorio de la República de Guatemala, que si no se puede llevar a cabo el reintegro de los salarios descontados por concepto de billetes de rifas no vendidos, de forma personal y respetando el buen criterio de las personas o profesionales en la materia con el fin de coadyuvar a solventar la problemática e impedir que se siga dando, además de las acciones anteriores se solicita implementar otras soluciones orientadas a respetar los derechos, principios y garantías mínimas laborales, y hacer efectivas las sanciones para quienes incumplen con la observancia y respeto de tales derechos.

4.4. Objetivos de la propuesta planteada

Como es de conocimiento general un objetivo es el planteamiento de una meta o un propósito a alcanzar algo, en otras palabras, es una de las instancias fundamentales en un proceso de investigación, dicho esto y con respecto a la problemática objeto de la tesis intitulada transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario

ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala, se describen a continuación los objetivos generales y específicos como propuesta de alguna de las soluciones factibles a dicha problemática.

4.4.1. Generales

Determinar las consecuencias que se generan por la transgresión del derecho del trabajador a percibir íntegramente su salario ante descuentos realizados por las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en el país, y determinar la necesidad de que la Inspección General de Trabajo ejerza un control y supervisión en dichas instituciones para evitar que esta efectúen descuentos salariales no establecidos en la ley, a sus trabajadores, para evitar cualquier perjuicio económico en contra de los mismos.

4.4.2. Específicos

- a) Analizar la legislación vigente, respecto a las funciones y competencias de la Inspección General de Trabajo.
- b) Conocer qué consecuencias jurídicas, económicas y sociales se producen como resultado de los descuentos efectuados por las instituciones bancarias autorizada para funcionar en Guatemala, en contra de sus trabajadores.
- c) Determinar la eficacia del control de la Inspección General de Trabajo en la



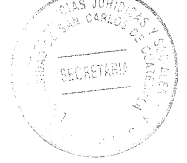
supervisión y control del cumplimiento de los derechos de los trabajadores, por parte de las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en el territorio guatemalteco.

- d) Evitar que las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en el territorio guatemalteco en virtud de constituirse como marcas participantes de instituciones que prestan ayuda social supuestamente, obliguen a sus trabajadores a vender billetes de rifas, con el único objetivo de deducir un monto del pago de sus impuestos y de obtener publicidad en forma gratuita.
- e) Evitar que se cometan abusos por parte de los patronos de las instituciones bancarias en contra de sus trabajadores, por el incumplimiento de las normas jurídicas protectoras del salario.

Tomando en cuenta ambos objetivos, cabe resaltar que al obviar esos procedimientos, derechos y garantías sociales mínimas establecidas en la legislación nacional e internacional, en primer lugar la Inspección General de Trabajo puede estar incurriendo en varios delitos, como ejemplo el incumplimiento de deberes, sin embargo por la naturaleza de la investigación no se ahonda sobre el mismos, pues lo que se persigue es reiterar que debe cumplir con las atribuciones y funciones que por ley le son conferidas; en segundo lugar encontramos el incumplimiento de las leyes por parte de los patronos de las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en el país, en virtud que están haciendo caso omiso a la prohibición contenida en el Artículo 62 literal "f" del Código de Trabajo, e incumpliendo con las normas, derechos, principios



y garantías laborales contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Convenio Número 95 Sobre el Salario y demás leyes aplicables, incurriendo en inobservancia de la ley, por lo que son susceptibles de que se les imponga una sanción, por lo que se solicita que la Inspección General de Trabajo supervise las relaciones laborales que se dan dentro de estas instituciones y que los patronos de las instituciones bancarias funcionen con irrestricto respeto a la ley.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La falta de observancia y cumplimiento de los derechos, principios y garantías mínimas en materia laboral, establecidos en el ordenamiento jurídico guatemalteco, por parte de algunas de las instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala, ha provocado grandes consecuencias económicas y sociales que afectan a los trabajadores, los miembros que integran el núcleo familiar y personas que dependen económicamente de estos, derivado de la realización de descuentos salariales no establecidos en la ley, ni previamente consentido por los trabajadores.

A pesar que Guatemala posee un ordenamiento jurídico amplio, refleja la necesidad de velar y supervisar por el cumplimiento del mismo, para garantizar el respeto y bienestar de los trabajadores que laboran para las distintas instituciones bancarias que funcionan en el país, con el objeto de que los mismos gocen de un salario íntegro y puedan disponer libremente del mismo, para así poder satisfacer sus necesidades básicas.

Por lo expuesto, es necesario que el Ministerio de Trabajo, a través de sus órganos vele por el estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico para hacer cumplir y respetar los derechos y garantías laborales mínimas que le asisten a todo trabajador y busque mecanismos para solucionar los distintos problemas derivados de las relaciones de trabajo, que surgen por la inobservancia de lo establecido en ley.





ANEXOS



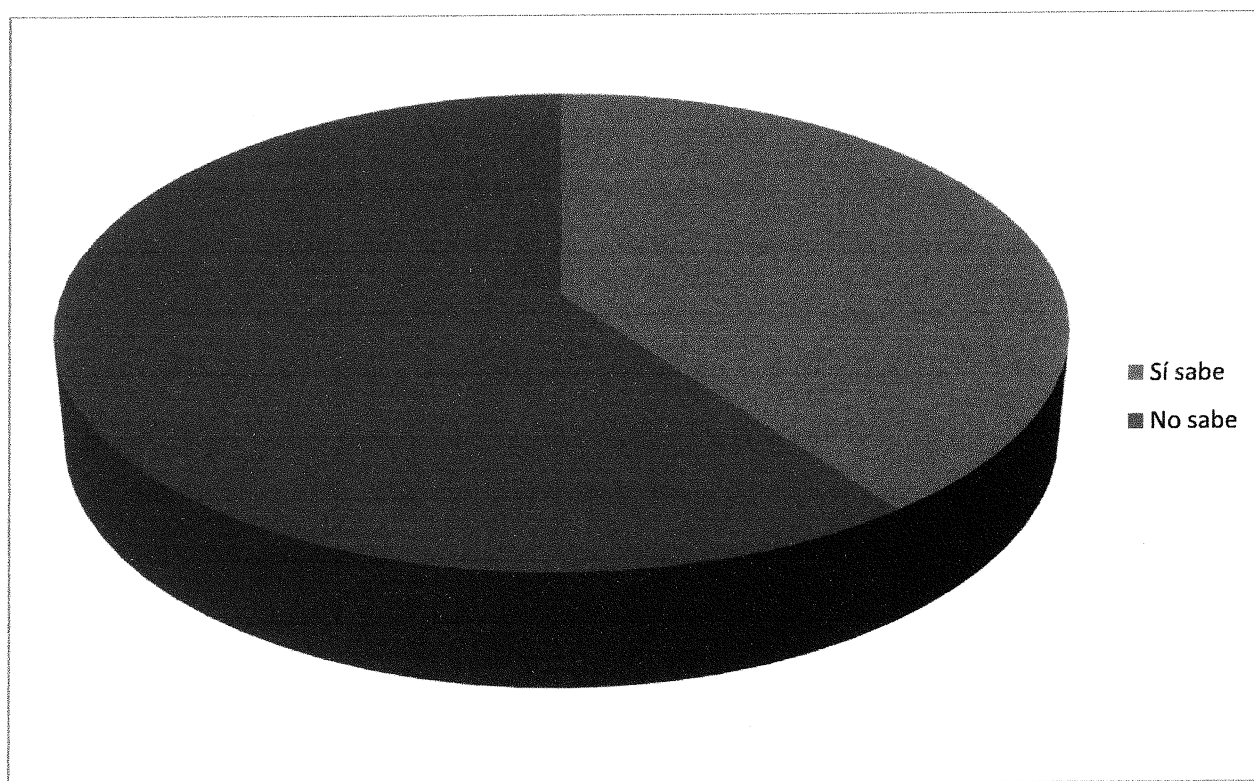
- Investigación de campo

Se realizó un cuestionario que consta de 5 preguntas directas, dirigidas a 10 trabajadores que laboran en instituciones bancarias autorizadas para funcionar en Guatemala.

De conformidad con el desarrollo del marco teórico y la realización de la encuesta, se determina que según la hipótesis planteada, ésta es comprobable; dado que sí es violado el derecho de los trabajadores a percibir íntegramente su salario derivado de descuentos no establecidos en ley por parte de los patronos de las instituciones bancarias, siendo las causas principales: la evasión del pago de impuestos de dichas entidades, abuso de autoridad, coacción contra trabajadores, temor de los trabajadores a no denunciar dichos abusos por la necesidad de mantener sus empleos para sostenerse a sí mismos, a su familia y demás personas que dependen económicamente de ellos y el temor a represalias.

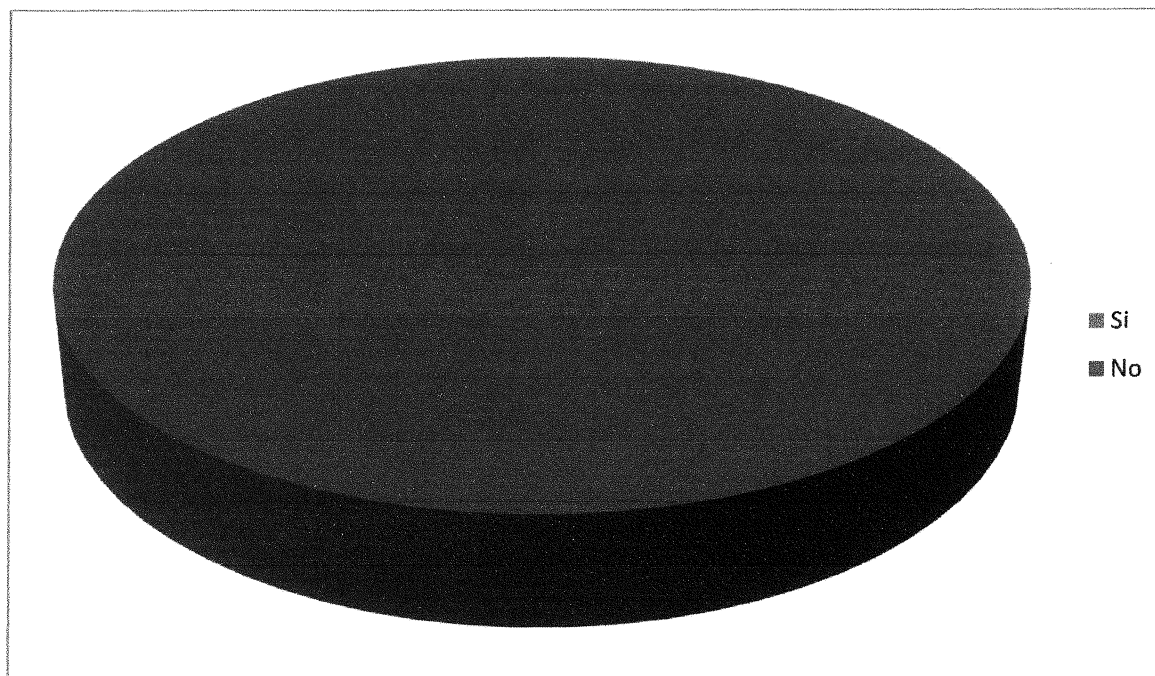
En éste apartado de la tesis, se desarrollan los resultados estadísticos que fueron producto de la investigación de campo.

Pregunta No.1 ¿Sabe, usted, que tiene derecho a percibir íntegramente el salario pactado con su empleador y que por ningún motivo se le pueden hacer descuentos que no estén avalados por la ley?



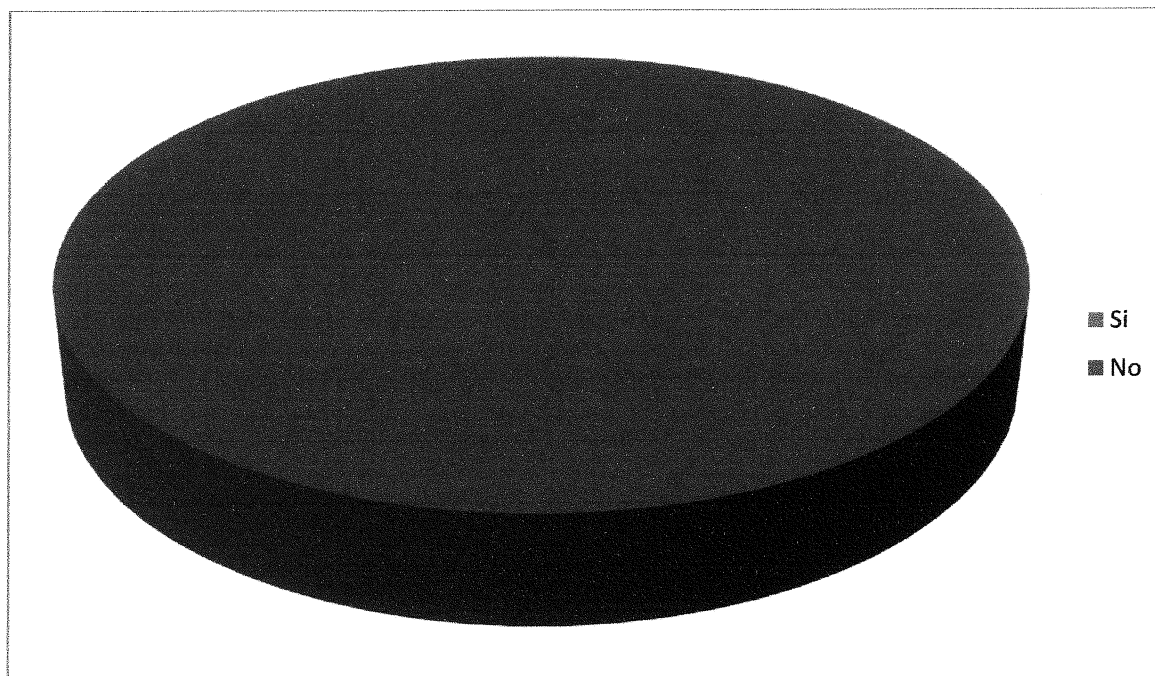
Respuesta: Se puede observar que del número de trabajadores de instituciones bancarias el 6% desconoce que por ningún motivo se le puede negar el derecho a percibir un salario íntegro y que únicamente se pueden efectuar descuentos que están avalados en ley.

Pregunta No. 2 ¿Considera usted, que es válido que un empleador obligue a sus trabajadores a comprar billetes de rifas promovidas por instituciones de caridad?



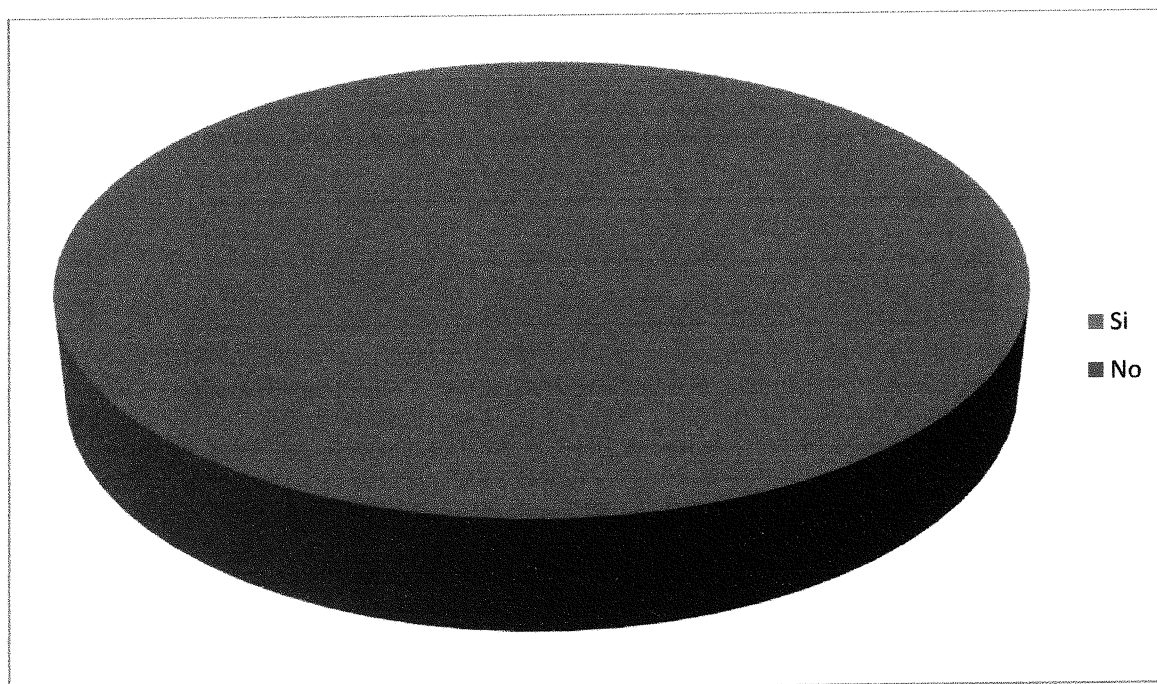
Respuesta: Se puede observar que la totalidad de los trabajadores entrevistados, considera que ningún empleador debería obligar a un trabajador a comprar billetes destinados a obras caritativas.

Pregunta No.3 ¿Considera usted, que es legal que obliguen a un trabajador a firmar un acta en donde se le responsabilice a pagar el monto total de un talonario de 50 billetes de rifa para una institución bancaria, aunque no lo venda?



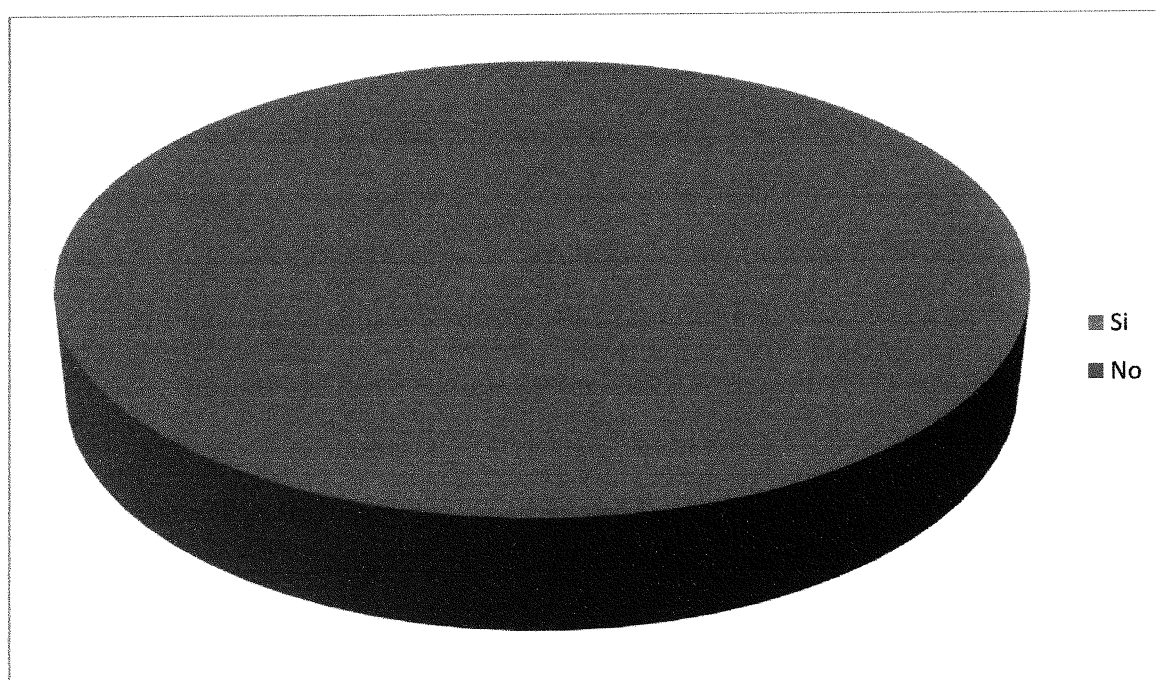
Respuesta: Se puede observar que la totalidad de los trabajadores entrevistados, considera que ningún empleador debería obligar a un trabajador al pago de billetes de rifas de caridad, que dado el costo o plazo que tienen para venderlos en la mayoría de los casos no se logra la venta de la totalidad de los mismos.

Pregunta No.4 ¿Considera usted, que las ventas de billetes de rifas destinados a instituciones de caridad que promueven algunas instituciones bancarias, se efectúan únicamente para evadir una parte del monto de impuestos que le corresponden a dichas entidades, además de lograr publicitarse de manera gratuita?



Respuesta: Se puede observar que la totalidad de los trabajadores entrevistados, concuerdan en que dichas instituciones bancarias, cooperan con instituciones de caridad a través de la venta de billetes de rifas, con el único objeto de beneficiarse a sí mismas, logrando así la evasión de impuestos y obtener publicidad de manera gratuita por constituirse como marca participante.

Pregunta No.5. ¿Considera que algunas de las instituciones bancarias actúan de manera coactiva y abusando del poder, al obligar a sus trabajadores a vender talonarios de 50 billetes de rifas destinados a instituciones de caridad y en su defecto a liquidarlos mediante el descuento directo e involuntario del salario del trabajador?



Respuesta: Se puede observar que la totalidad de los trabajadores entrevistados, concuerdan en que dichas instituciones bancarias, coaccionan y obligan a sus trabajadores a vender billetes de rifas, abusando y ejerciendo poder sobre sus trabajadores, que por necesidad o temor a represalias, no denuncian dichos abusos.



BIBLIOGRAFÍA

- CELIS, Juan Carlos. **Lecturas clásicas actuales del trabajo.** (s.e). Colombia: Ed. Escuela Nacional Sindical, 2003.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II.** 3ª ed. Guatemala: Ed. Digital impresos, 2004.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 2ª ed. Guatemala: Ed. Inversiones educativa/IUS. 2007.
- GARNICA ENRÍQUEZ, Omar Francisco y Ricardo Alvarado Sandoval. **La fase pública del examen técnico profesional.** 2ª ed. Guatemala: Ed. Fenix. 2004.
- GÓMEZ BRAVO, Oscar. **Historia de los salarios.** (s.e). Colombia. (s.E).
- http://es.wikipedia.org/wiki/salario#cite_note2 (Consultado: 15 de mayo de 2017).
- https://es.wikipedia.org/wiki/Ministerio_de_Trabajo_y_Previsi_%C3%B3n_Social_de_Guatemala (Consultado: 20 de mayo de 2017)
- <http://prezi.com/dctf8lfphjey/historia-del-derecho-laboral> (Consultado: 13 de mayo de 2017).
- <http://salario1.blogspot.com/> (Consultado: 15 de mayo de 2017).
- <http://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboralshtml>. (Consultado: 11 de mayo de 2017).
- LOPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** 11ª ed. Guatemala: Ed. Fenix, 2009.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** (s.e). Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1981.

Legislación:

- Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Convenio Número 100 sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.** Organización Internacional de Trabajo. Ratificado por Guatemala en 1961.

Convenio Número 101 sobre las vacaciones pagadas en agricultura. Organización Internacional de Trabajo. Ratificado por Guatemala en 1961.

Convenio Número 103 sobre la protección de la maternidad. Organización Internacional de Trabajo. Ratificado por Guatemala en 1989.

Convenio Número 131 sobre la fijación de salarios mínimos. Organización Internacional de Trabajo. Ratificado por Guatemala en 1988.

Convenio Número 26 Sobre los Métodos para la fijación de salarios mínimos. Organización Internacional de Trabajo. Ratificado por Guatemala en 1960.

Convenio Número 94 Sobre las cláusulas de trabajo. Organización Internacional de Trabajo. Ratificado por Guatemala en 1952.

Convenio Número 95 Sobre la protección del salario. Organización Internacional de Trabajo. Ratificado por Guatemala en 1952.

Convenio Número 99 Sobre los Métodos para la fijación de salarios mínimos en agricultura. Organización Internacional de Trabajo. Ratificado por Guatemala en 1961.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, París. 1948.

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