

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



**VALIDAR LA LIMITACIÓN DEL TRABAJADOR APRENDIZ
A UN SALARIO MÍNIMO DIFERENCIADO POR NO ESTAR
REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

MIGUEL ANGEL ESTRADA BARLOVENTO

GUATEMALA, AGOSTO DE 2018

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

**VALIDAR LA LIMITACIÓN DEL TRABAJADOR APRENDIZ A UN SALARIO
MÍNIMO DIFERENCIADO POR NO ESTAR REGULADO EN EL CÓDIGO DE
TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

MIGUEL ANGEL ESTRADA BARLOVENTO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto 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

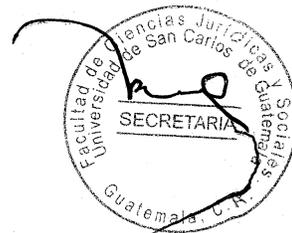
VOCAL III. Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV. Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia

VOCAL V. Br. Freddy Noé Orellana Orellana

SECRETARIO. Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 11 de agosto de 2017.

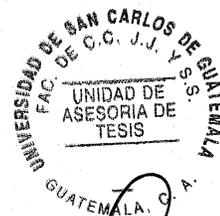
Atentamente pase al (a) Profesional, IGNACIO BLANCO ARDON
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MIGUEL ANGEL ESTRADA BARLOVENTO, con carné 8516483,
 intitulado VALIDAR LA LIMITACIÓN DEL TRABAJADOR APRENDIZ A UN SALARIO MÍNIMO DIFERENCIADO
POR NO ESTAR REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.

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 09 / 09 / 2017. f) _____

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Lic. Ignacio Blanco Ardón
ABOGADO Y NOTARIO





BUFETE PROFESIONAL DE ABOGACÍA Y NOTARÍA

Lic. Ignacio Blanco Ardón

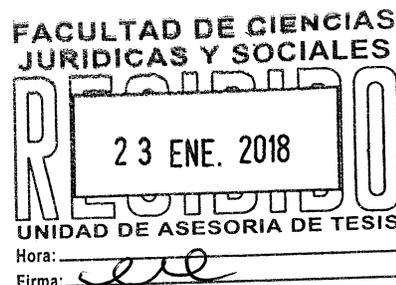
Abogado y Notario

Colegiado No. 8165



Guatemala de la Asunción, 9 de noviembre de 2017

Licenciado
ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad.

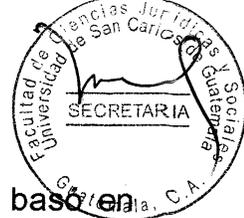


Señor Licenciado:

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al nombramiento recaído en mi persona como Asesor de Tesis del Bachiller MIGUEL ANGEL ESTRADA BARLOVENTO, titulado "**VALIDAR LA LIMITACIÓN DEL TRABAJADOR APRENDIZ A UN SALARIO MÍNIMO DIFERENCIADO POR NO ESTAR REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**", dejo constancia y para el efecto me permito emitir el siguiente

DICTAMEN:

1. El sustentante realizó un análisis exhaustivo de la legislación pertinente relacionada con su trabajo de investigación, en el que aporta criterios de importancia, tanto para la práctica como a la doctrina de esa área del derecho laboral. En la argumentación propone que se debe regular un salario mínimo diferenciado para el trabajador aprendiz por no estar regulado en el Código de Trabajo, para que no se sigan violando derechos de éstos por no estar regulado en las leyes laborales del país y más para los adolescentes, como también personas mayores de edad, que desean aprender un arte u oficio y que en ocasiones su trabajo pueda equipararse a los de una persona formalmente preparada para desempeñarse en el arte u oficio de que se trate.
2. La estructura y contenidos del trabajo de tesis realizado por el sustentante, reúne y satisface plenamente todos los requisitos reglamentarios y de aportación científica a las ciencias sociales. Tratándose de un tema de importancia en la actualidad y de valor para la práctica jurídica, esgrimiendo justificaciones y argumentos válidos y arribando a conclusión discursiva concreta para el estudioso del derecho.



3. En el desarrollo y preparación del trabajo de tesis, el sustentante se basó en metodología y técnicas de investigación diversas, como lo son el método científico como el método histórico, lo que hace de su trabajo una fuente de referencia y, como asesor del trabajo de tesis del sustentante, corroboré la utilización correcta del lenguaje y léxico técnico jurídico propios de un profesional de las ciencias jurídicas, cumpliendo con cada uno de los requisitos exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público

Se considera que el trabajo de tesis que se presenta está bien cimentado y correctamente dirigido por el citado estudiante; en tal sentido opino que el trabajo efectuado está redactado en forma clara, con metodología y sus conclusiones se realizaron de conformidad con el contenido del trabajo elaborado; su bibliografía es la necesaria, recalcando que el referido trabajo es de trascendental importancia dentro del ámbito en que se realizó la investigación.

4. Asimismo, bajo juramento de ley declaro: Que no soy pariente dentro de los grados de ley del estudiante MIGUEL ANGEL ESTRADA BARLOVENTO.

Con base en lo anteriormente expresado y de conformidad con lo establecido en el referido Normativo, me permito extender **DICTAMEN FAVORABLE** en virtud que el trabajo de tesis cumple con los requisitos establecidos, a efecto de darle continuidad al procedimiento respectivo y para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, que le permita al estudiante optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Atentamente



Lic. Ignacio Blanco Ardón
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de julio de 2018.

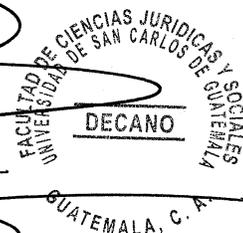
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MIGUEL ANGEL ESTRADA BARLOVENTO, titulado VALIDAR LA LIMITACIÓN DEL TRABAJADOR APRENDIZ A UN SALARIO MÍNIMO DIFERENCIADO POR NO ESTAR REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.

[Handwritten signature]



[Large handwritten signature]





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darnos el don de poder adquirir conocimiento y sabiduría.
- A MIS PADRES:** Rogando a Dios por el eterno descanso de sus almas QEPD.
- A MIS HERMANOS:** Aprecio incondicional.
- A MI ESPOSA:** Sonia Norma Barrios Lam de Estrada, por su inmenso apoyo en los momentos gratos y no gratos.
- A MIS HIJOS:** Linda Rocío, Jose Daniel y Jairo David, por seguir el camino del bien en todos los actos de sus vidas.
- A LOS LICENCIADOS:** Rómulo Dimas Gramajo Lima, Carlos Antonio de Jesús Lainfiesta Soto e Ignacio Blanco Ardón. Por haber recibido de ellos el apoyo necesario e incondicional. Asimismo, brindarme su amistad honesta y sincera. Eterna gratitud.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme la oportunidad de adquirir conocimientos dentro de las aulas de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Eterna gratitud.



PRESENTACIÓN

Esta investigación pertenece al área del derecho laboral; es de tipo cualitativa, debido a que se obtuvo información mediante la lectura de distintas fuentes y se concluyó en la vulneración de sus derechos por no tener un salario mínimo diferenciado que podría ser inferior, en determinado porcentaje, al mínimo legalmente establecido. El ámbito geográfico de la investigación es el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, donde se concentran los mayores centros de trabajo. El período de la investigación es de los años 2014 al 2016. El sujeto de estudio al que se orienta la investigación es a las personas que adquieren un trabajo de aprendizaje.

El objeto de este trabajo es demostrar que lo relacionado con la retribución económica para el trabajador aprendiz, a criterio del ponente, no es congruente con los principios de justicia social, tutelar y otros establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la legislación laboral nacional e internacional para establecer una justa retribución y dignificación, lo que desmotiva a los adolescentes, mayores de edad o adultos mayores que en su momento no les fue posible el aprender un arte u oficio para insertarse dentro del ámbito laboral del país.

Como un aporte para la sociedad, este trabajo pretende contribuir a fortalecer la inclusión laboral, generar fuentes de trabajo en el que se le dé la oportunidad, por medio del aprendizaje, al adolescente, mayores de edad, adultos mayores y disminuir de alguna manera el trabajo informal, delincuencia, migración, falta de mano de obra calificada y otros factores que afectan negativamente la convivencia social y, positivamente, el desarrollo laboral y el crecimiento económico del país.



HIPÓTESIS

Como se podrá apreciar en lo expuesto anteriormente, la falta de regulación de un salario mínimo diferenciado para el trabajador aprendiz establecido en el Código de Trabajo, relacionado con el contrato de aprendizaje, vulnera, disminuye, restringe o tergiversa los derechos mínimos e irrenunciables que por ley le corresponde a este sector de trabajadores, situación que de alguna manera desincentiva el interés del adolescente, mayor de edad o adulto mayor, que por motivos de pobreza u oportunidades de desarrollo, no les fue posible tener la oportunidad de aprender un arte u oficio que le sería de mucho beneficio para él y su respectiva familia y, por ende, al desarrollo económico del país.

En esta situación, al trabajador aprendiz se le considera como la parte más débil de la relación laboral, lo que ocasiona que muchos adolescentes, incluyendo adultos o adultos mayores, no se sientan motivados para ejercer un trabajo de aprendizaje, con las consecuencias que esto conlleva a la falta de mano de obra calificada, el incremento del trabajo informal, como también podría ser caer en la delincuencia por falta de oportunidades o emigrar a otro país en busca de mejores oportunidades.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Con el desarrollo de la tesis se corroboró el detrimento económico que sufre el trabajador aprendiz por no devengar un salario mínimo, que podría ser diferenciado; obviando el principio de tutelaridad como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, ocasionando que se disminuya, restrinja o tergiversen los derechos mínimos e irrenunciables que por ley le corresponde a los trabajadores como la parte más débil de la relación laboral, mediante el contrato de aprendizaje. Los métodos utilizados para la comprobación fueron el método analítico-sintético, que consistió en estudiar los principios del derecho laboral, el salario y el trabajo de aprendizaje, para encontrar la esencia de cada institución; luego se determinó la vulneración del derecho al trabajo del aprendiz, la desigualdad económica y la falta de protección por parte del Estado.

El método inductivo-deductivo, se aplicó generalizando los efectos del salario que percibe un aprendiz, por no estar regulado en la normativa laboral vigente. Asimismo, se conoció la necesidad de fomentar el trabajo de aprendizaje y la inclusión de adolescentes, mayores de edad o adultos mayores en la relación laboral. Dentro de la técnica utilizada para la comprobación de la hipótesis se pueden mencionar la bibliográfica, mediante lectura de diversas fuentes se obtuvo información relacionada con la realidad que desarrolla el trabajador aprendiz, como la vulneración de su derecho al trabajo por la falencia que existe, en el Código de Trabajo, en cuanto a que su retribución pueda ser inferior al salario mínimo, quedando a discreción del patrono a determinarlo por sí mismo, por lo que no se tutela a este sector laboral.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	(i)

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1. Evolución histórica.....	1
1.2. Definición del derecho de trabajo.....	5
1.3. Denominaciones del derecho al trabajo.....	7
1.4. Fuentes jurídico-laborales en Guatemala.....	8
1.5. Finalidad e importancia del derecho al trabajo.....	9
1.6. Los principios del derecho al trabajo.....	10
1.6.1. El principio protector.....	13
1.6.2. Principio de tutelaridad.....	15
1.6.3. Principio de realismo y objetividad.....	16
1.6.4. Principio de igualdad.....	17
1.6.5. Principio conciliador.....	18
1.6.6. Principio de irrenunciabilidad.....	19
1.6.7. Principio de garantías mínimas.....	21
1.6.8. Principio de estabilidad.....	21

CAPÍTULO II

2. Las prestaciones laborales y la terminación ilegal del contrato de trabajo....	25
2.1. Definición de prestaciones laborales.....	26
2.1.1. Vacaciones.....	27



	Pág.
2.1.2. Horas extraordinarias.....	30
2.1.3. Aguinaldo.....	32
2.1.4. Bonificación anual.....	34
2.1.5. Ajuste salarial.....	35
2.2. El contrato de trabajo y las relaciones de trabajo.....	35
2.3. Terminación del contrato de trabajo.....	38
2.3.1. Por decisión del patrono.....	39
2.3.2. Por decisión del trabajador.....	41
2.3.3. Terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes.....	45
2.4. La indemnización.....	51

CAPÍTULO III

3. El salario.....	55
3.1. Antecedentes.....	55
3.2. Diferencias entre sueldo y salario.....	57
3.3. Definición.....	58
3.4. Clasificación.....	60
3.4.1. Por la forma de pago.....	61
3.4.2. Por la fórmula de cálculo para su retribución.....	63
3.5. Medidas protectoras del salario.....	65
3.6. El salario mínimo.....	76

CAPÍTULO IV

4. Limitación del trabajador aprendiz a un salario mínimo diferenciado por no estar regulado en el Código de Trabajo.....	79
---	----



	Pág.
4.1. El trabajo de aprendizaje.....	79
4.2. Salario diferenciado en el contrato de aprendizaje.....	82
4.3. La desigualdad económica del aprendiz mediante el salario diferenciado..	85
4.4. Vulneración del derecho al trabajo del aprendiz.....	87
4.5. Aplicación del principio tutelar ante la desigualdad del aprendiz.....	90
4.6. Propuesta de reforma al Código de Trabajo.....	93
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99



INTRODUCCIÓN

Actualmente el trabajo de aprendizaje vulnera el derecho del trabajador aprendiz, por la desventaja que se encuentra frente a su patrono, tomando en cuenta que el Artículo 170 del Código de Trabajo, no establece un salario mínimo como retribución por el trabajo prestado, contraviniendo garantías mínimas e irrenunciables que por ley le corresponden al trabajador. En el contrato de aprendizaje los patronos retribuyen que enseñándoles el arte y oficio al trabajador compensan el salario, situación que desnaturaliza los principios del derecho del trabajo. Ante tal situación, se debe reformar el Código de Trabajo para incluir un salario mínimo que podría ser diferenciado para estos trabajadores, tomando en cuenta que el Estado de Guatemala no tiene un adecuado régimen de remuneración especial para el trabajo de aprendizaje. Con base en la consulta de diversas fuentes bibliográficas, se constató la vulneración a los derechos del trabajador aprendiz al no establecer un salario mínimo diferenciado, dando lugar a la explotación por parte del patrono.

El derecho de alterar el salario del trabajador no se discute cuando esa alteración va en beneficio de aquel, más no cuando va en perjuicio como sucede con el trabajo de aprendizaje. Por tal motivo es indispensable que el Congreso de la República de Guatemala reforme los Artículos 170 y 171 del Código de Trabajo, para que el derecho de los trabajadores aprendices sea tutelar, protector y que se les dé una justa remuneración como lo establece el principio de justicia social consagrados constitucionalmente.

El objetivo general de esta tesis fue estudiar la doctrina y legislación que existe acerca del contrato de aprendizaje y sus consecuencias jurídicas, económicas y sociales; analizando convenios de la Organización Internacional del Trabajo relacionados con el trabajo de aprendizaje; estudiar la vulneración del derecho de



los trabajadores aprendices y la contradicción con los principios del derecho al trabajo el cual fue debidamente alcanzado. Asimismo, en la hipótesis, que se logró comprobar, se menciona que la falta de regulación de un salario mínimo en el contrato de aprendizaje vulnera, disminuye, restringen o tergiversan los derechos mínimos e irrenunciables que por ley le corresponde a todo trabajador. La investigación tiene como fin fomentar el trabajo de aprendizaje, con ello disminuir el trabajo informal y generar más productividad y empleo.

Esta investigación consta de cuatro capítulos: en el capítulo primero se hace referencia, de manera general, al derecho laboral, sus antecedentes, definición, importancia y los principios que lo sustentan; en el capítulo segundo se estudian las prestaciones laborales, el contrato de trabajo, la relación laboral, causas y efectos de la terminación del contrato individual de trabajo; en el capítulo tercero un análisis del salario, sus antecedentes, clasificación y las medidas protectoras reguladas en la legislación nacional e internacional; en el capítulo cuarto se estudia el contrato de aprendizaje y el tema central referente a la vulneración de los derechos mínimos e irrenunciables del aprendiz debido a la falta de un salario mínimo para este sector.

Métodos y técnicas utilizados: el método deductivo, que se aplicó mediante la comparación entre lo que establecen la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo; el método analítico, permitió estudiar la vulneración de los derechos mínimos e irrenunciables de los aprendices debido a la explotación de que son objeto. La técnica documental sirvió para obtener la información necesaria para evidenciar la desigualdad y falta de protección de que son víctimas los trabajadores aprendices, contraviniendo principios establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

En el presente capítulo se estudia el derecho al trabajo, su evolución histórica, su definición, las denominaciones más importantes, sus fuentes, su importancia y los principios, o también llamadas características ideológicas.

1.1. Evolución histórica

Desde los tiempos más antiguos el hombre ha desarrollado alguna actividad. Al inicio, eran actividades para sobrevivir tales como la pesca y la cacería. Afirman Luis Alcalá-Zamora y Castillo; y, Guillermo Cabanellas de Torres: “Los primeros humanos obtenían los medios necesarios para subsistir en base a la recolección (frutos, raíces, miel, semillas, nueces). Inicialmente usaban solo sus manos para conseguir el alimento. A medida que fueron desarrollando sus conocimientos incorporaron herramientas, palos y piedras con algún trabajo incorporado (cuchillos, raspadores, punzones, armas de corto alcance), descubrieron el fuego.”¹

En este momento cuando el hombre pasa de recolector a cazador, es cuando se produce la primera división del trabajo. Cuando surge la comunidad primitiva se da lo que se conoce como el trabajo del hierro, la agricultura y la domesticación de los

¹ Tratado de política laboral y social. Tomo I. Pág. 42.



animales. Cada vez era más necesario el dominio de conocimientos más complejos y especializados. En este momento es cuando aparece la segunda división del trabajo; es decir, cuando se da la diferenciación de grupos sociales según su oficio. “En el modo de producción esclavista es donde aparece la apropiación de tierras, ganado y utensilios; suceden dos importantes cambios sociales: se abandona el matriarcado para dar paso al patriarcado, en el cual se hereda por parte del padre y hacia el varón mayor; surgen los primeros propietarios, con ello la tercera división del trabajo; es decir, cuando se da la separación de lo intelectual con respecto al trabajo manual y por ende, la división entre quienes planean y quienes ejecutan el trabajo.

En esta época el trabajo no era reconocido, es hasta el capitalismo en donde aparece la explotación, aparecen las máquinas y es el momento principal donde los trabajadores se empiezan a levantar para exigir mejores condiciones, tales como la jornada de ocho horas, un trato más humano. Esto trajo como consecuencia que a nivel internacional se empezara a regular una normativa que ayudara a otorgarles mejores condiciones a los trabajadores y acabar con las miserables condiciones en que se encontraban.”²

Por lo anteriormente expuesto, es que surge el derecho al trabajo como un derecho social y es la forma como lo regula el Artículo 43 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Libertad de industria, comercio y trabajo. Se reconoce la

² Cabanellas de Torres y Alcalá-Zamora. *Op. cit.* Tomo I. Pág. 44.



libertad de industria, comercio y trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes.”

Como se puede apreciar y derivado del contenido del párrafo que antecede, constitucionalmente se encuentra establecido que toda persona puede hacer lo que la ley no prohíbe; y, en el caso concreto que nos ocupa, también se reconoce la libertad que toda persona tiene para elegir libremente el tipo de trabajo que pueda desempeñar.

Asimismo, se considera que el trabajo de aprendizaje, si bien se le reconoce como tal, pero que remuneradamente no percibe, al menos, un salario mínimo (diferenciado) y por el tiempo establecido legalmente. En consecuencia, se considera que al trabajador aprendiz se le vulnera el derecho de un salario digno durante el período de su aprendizaje.

El artículo en mención se complementa con el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual preceptúa: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

En las transcripciones de los artículos anteriormente citados, se puede dejar establecido que toda persona, independientemente de la necesidad que tenga y acorde a la edad, tiene derecho a elegir libremente su trabajo, pero no a ser explotado; tomando en cuenta que es una obligación social no deja de ser un



satisfactor económico-social, pues el ser humano debe dedicarse a una actividad lícita y remunerada con la cual pueda sobrevivir él y su respectiva familia. Esta actividad está protegida a nivel constitucional con lo que se convierte de observancia general y obligatoria.

El tratadista Mario de la Cueva afirma que: "La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios de la lucha de clases, por su profundo sentido de la reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad."³

La explotación de los obreros originada por los métodos empleados y el afán de lucro de los patronos, fueron las razones para homologar fuerzas respecto de los patronos y reclamar condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y llegar a establecer un Estado social más equitativo para la clase trabajadora.

El derecho del trabajo nace porque la vida de los hombres y de los pueblos depende del trabajo en la dimensión económica y en la colaboración social, tiene que haber y hay una regulación jurídica de las relaciones entre patronos y trabajadores y de unos y otros con el Estado. En lo referente a la prestación subordinada de servicios, en cuanto atañe a las profesiones y oficios y, también, en lo relativo a las consecuencias mediatas o inmediatas de la actividad laboral en la esfera del derecho.

³ **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Tomo I. Pág. 12.



Sin embargo, por una lucha de los prestadores de trabajo se va logrando paulatinamente que la legislación existente fuera reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión, y en segundo momento, crear estímulos para dicha unión de trabajadores, para todo esto se sacrificaron, aun a costa de su vida.

Por lo anterior, criterio del sustentante, no hay duda en que la legislación nacional y los convenios internacionales relacionados con el derecho del trabajo, son eminentemente tutelares de todo trabajador, sea este trabajador aprendiz o trabajador formalmente capacitado para desempeñarse como tal.

Además, el patrono como el empleado no puede prescindir uno del otro, pues ambos se necesitan mutuamente para generar satisfactores sociales, y por ende, el desarrollo de toda una nación.

Siempre y cuando cada uno respete los derechos y obligaciones que a cada uno le compete; es decir, patrono y trabajador.

1.2. Definición del derecho de trabajo

Benito Pérez define el derecho del trabajo como: "el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el



Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales.”⁴

La definición expuesta por el citado autor hace referencia tanto al derecho individual como al derecho colectivo del trabajo, pues ambas áreas no pueden estar separadas, pero una correcta definición debe contener ciertos elementos principalmente la ubicación dentro de la sistemática jurídica.

Por tal motivo, se puede definir el derecho laboral como el área del derecho público que consiste en un conjunto de doctrinas, teorías, principios, instituciones y normas jurídicas que estudian las relaciones entre patronos y trabajadores, los derechos, obligaciones y prohibiciones de éstos, las prestaciones laborales, los regímenes especiales de trabajo, la asociación de trabajadores o de patronos, las formas de negociación de éstos y las formas de resolver los conflictos que surgen de dichas relaciones.

Para el ponente, el derecho del trabajo no es más que la debida ocupación laboral del ser humano con capacidades para ello, de prestar sus servicios a determinada persona (patrono) a cambio éste le dé la debida retribución legalmente establecida para el efecto; es decir, una retribución justa y equitativa, sin explotación alguna, por el trabajo que el trabajador se encuentre desempeñando.

⁴ **Derecho del trabajo.** Pág. 72.



1.3. Denominaciones del derecho al trabajo

El derecho laboral posee distintas denominaciones, siendo las más comunes: Derecho profesional, derecho industrial, derecho obrero, derecho social, derecho económico, derecho laboral y derecho del trabajo.

Los tratadistas Guillermo Cabanellas de Torres y Luis Alcalá-Zamora y Castillo, definen claramente y diferencian las denominaciones derecho laboral y derecho del trabajo en los términos siguientes: "Aunque ambas posean significación análoga, la de derecho de trabajo parece reducida estrictamente a la función, al objeto; y, en cambio, el término derecho laboral toma hoy en su uso una acepción más amplia, capaz de ver comprendida en su seno no ya el contrato o la relación de trabajo, sino las instituciones o medidas protectoras del trabajador".⁵

La denominación derecho laboral debe ser la más aceptada porque es la que tiene mayor número de partidarios en la doctrina; además, por la fluidez gramatical y que su alcance es mucho mayor para el estudio de esta disciplina jurídica, porque incluye instituciones como los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo, el salario, jornadas, descansos, vacaciones, la prescripción, el derecho disciplinario del trabajo, los regímenes especiales, la suspensión y terminación de los contratos de trabajo, las prestaciones laborales irrenunciables, la indemnización, las formas de organización colectiva, formas de

⁵ Op. Cit. Pág. 574.



normación colectiva, formas de expresión colectiva, la seguridad social, la previsión social y no simplemente la subordinación y prestación de servicios.

1.4. Fuentes jurídico-laborales en Guatemala

La doctrina clasifica las fuentes del derecho de trabajo de la siguiente manera: las fuentes formales y las fuentes materiales, las cuales se desarrollarán a continuación:

Expone el profesor Benito Pérez, que: “La fuente formal del derecho es el acto por el cual se crea una norma de determinada estructura. El hecho creado expresa la causa de su origen. Las fuentes formales, por el contrario, radican en el ámbito propiamente normativo y son las formas de manifestarse la voluntad creadora del derecho, en tanto que, mediante dichas formas existe el fundamento de la validez jurídica de la norma.”⁶

Las fuentes formales hacen referencia al origen de las normas jurídicas, que son toda esa gama de normas que regulan los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores; es por ello, que existe una tercera clasificación en Guatemala y que son: las fuentes específicas del derecho laboral que a la vez se subdividen en las fuentes principales o directas, que son aquellas en donde realmente está plasmado el derecho del trabajo escrito y que se pueden dividir en dos grupos que son:

⁶ Op. Cit. Pág. 81.



Las fuentes generales, que tienen valor y aplicación en toda la república y están constituidas por normas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala; los reglamentos, acuerdos gubernativos, acuerdos ministeriales y otras disposiciones relativas al trabajo y previsión social.

Por otra parte, las especiales, tienen valor y aplicación a determinado caso concreto, con carácter de ley entre las partes, están constituidas por los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, las sentencias colectivas, los contratos individuales de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo.

Estas fuentes tienen valor y aplicación únicamente para resolver los casos no previstos por las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, entre estas fuentes están en su orden de aplicación las siguientes: Los principios del derecho del trabajo; la equidad, la costumbre o el uso local en armonía con estos principios, y los principios y leyes de derecho común, al tenor de lo que establece el Artículo 15 del Código de Trabajo.

1.5. Finalidad e importancia del derecho al trabajo

La importancia radica en que el derecho del trabajo está inmerso en la sociedad sin importar sea cual fuera la ocupación laboral que lícitamente se desempeñe; teniendo



en cuenta que todo ser humano, con la edad para trabajar, debe tener su fuente de ingresos en el salario. Para obtener esa retribución es necesario que previamente exista una relación de trabajo en la que ambas partes respeten los principios del derecho laboral, con base en la aplicación del espíritu de las normas de trabajo y previsión social.

Como se puede apreciar, por medio del trabajo el ser humano obtiene condiciones dignas de vida por el esfuerzo logrado a través de la historia, y que esa dignificación obrera sea de aplicación general para darle así el verdadero sentido que esta disciplina merece, para que no sea en vano el sacrificio realizado; ya que a costa de sus propias vidas, los grandes hombres luchadores lograron darle el realce a esta disciplina jurídica, para que el derecho laboral no sea sólo un sueño en la vida de todo ser humano que trabaja para su propio sostenimiento como también el de su respectiva familia.

1.6. Los principios del derecho al trabajo

Previo a estudiar los principios del derecho laboral es necesario hacer alusión al concepto, para el efecto, el tratadista Miguel Ruele los define como: "Verdades fundantes de un sistema de conocimiento, admitidas como tales por ser evidentes, por haber sido comprobadas y también por motivos de orden práctico de carácter



operacional o sea, como presupuestos exigidos por las necesidades de investigación y de praxis.”⁷

La opinión anterior se comparte, pues en efecto, los principios son aquellos lineamientos doctrinarios que sirven de guía para la creación, aplicación e interpretación de normas jurídicas, en este caso del proceso civil. Definir el concepto principio dependerá del ámbito que se quiera desarrollar, pues el derecho laboral contiene principios específicos que tienen un sentido eminentemente protector y estar en concordancia con la Constitución Política de la República de Guatemala.

El profesor Roberto Islas Montes es del criterio que: “Conceptuar principio siempre ha presentado un grado de dificultad considerable. Parte del problema es que principio ha estado involucrado con muchas entidades: La historia, el tiempo, la razón, el espacio, el poder, algún objetivo, la axiología, la ontología, la ciencia, etcétera, motivo por el cual ha presentado muchos y variados predicados. De igual forma, en el mundo jurídico, también ha presentado esta singular característica. Por ello, el concepto principio jurídico ha sido discutido muchas veces y de muchas maneras a lo largo del tiempo.”⁸

En los considerandos del Código de Trabajo, se pueden ubicar a los siguientes principios: el principio de la tutelaridad, protector, garantías mínimas, irrenunciabilidad, necesario e imperativo, realista y objetivo, rama del derecho

⁷ **Introducción al derecho.** Pág. 5.

⁸ **Principios jurídicos.** Pág. 398.



público, hondamente democrático, libertad de contratación, claridad, sencillez, poco formalismo, celeridad y conciliatorio.

Aunado a los anteriores principios, es menester mencionar lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 que preceptúa lo siguiente: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Asimismo, el escritor Guillermo Cabanellas de Torres expone, con relación a principios laborales que: “...gran parte de los laboristas se inclinan a aceptar los principios siguientes:

- 1°. El trabajo no debe ser considerado mercancía;
- 2°. El salario debe garantizar un medio de vida conveniente;
- 3°. El salario debe ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor;
- 4°. El tratamiento económico de los diversos trabajadores que residan legalmente en un país, debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionalistas y sin humillaciones xenófobas;
- 5°. Las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiren;
- 6°. En presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de preferirse la más favorable al trabajador;



7°. Igualmente, en caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su inferior situación jurídica en general.”⁹

Con relación a lo anteriormente indicado, es importante establecer que los juristas definen cualquier área del derecho desde los principios que van a regular dicha área. En tal sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala lo hace a través de los principios generales del derecho; por ende, es imprescindible desarrollar, en esencia, los principios del derecho laboral. Sin embargo, sin restarle importancia a los demás principios, se dará más enfoque al principio de tutelaridad puesto que es un principio que sustenta a esta área del derecho.

1.6.1. El principio protector

Las normas protectoras de los trabajadores constituyen en esencia la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las primeras normas de esta área del derecho surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de la clase trabajadora.

Reclamos contra las jornadas extenuantes sin descansos durante la jornada, trabajo insalubre y peligroso, contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad, los bajísimos salarios, no otorgar descansos durante las jornadas de trabajo,

⁹ Diccionario enciclopédico de derecho usual. Tomo VI. pág. 472.



inexistencia de un salario digno para la clase trabajadora, la prohibición de las huelgas de los trabajadores.

Este principio contiene varias reglas ya que es una variante de la tutelaridad de los trabajadores que cuenta con tres reglas que son: La norma más favorable, la condición más beneficiosa y la del indubio pro operario, las que se explican a continuación:

La regla de la norma más favorable establece que cuando haya más de una norma aplicable, se debe optar por la que sea más favorable para el trabajador, aunque sea de inferior jerarquía.

En el derecho del trabajo no se aplicará la norma que corresponda conforme a un orden jerárquico determinado, a criterio personal, ésto es acertado, ya que, siendo el derecho del trabajo tutelar de la parte más débil de la relación laboral, regirse estrictamente a una jerarquía determinada vulnera esta disciplina jurídica, siendo incongruente, entonces, con el espíritu de las características ideológicas que sustentan el derecho laboral.

La regla de la condición más beneficiosa, que establece que la aplicación de una nueva norma laboral no debe disminuir las condiciones más favorables en que se halle un trabajador; es decir, que una nueva norma no puede empeorar las condiciones que ya tiene un trabajador.



Esta regla supone que exista una situación concreta anteriormente reconocida y ésta debe ser respetada en la medida que sea más favorable para el trabajador que la nueva que se pretende aplicar.

Como ejemplo de esta situación se puede establecer el supuesto que surgiera una norma que señale como jornada ordinaria de trabajo nueve horas, esto sería empeorar las condiciones de trabajo, pero si surge una que disminuya la jornada a seis horas, eso sí sería beneficioso para el trabajador, por lo tanto, aplicable de inmediato.

La regla in dubio pro operario, establece que entre interpretaciones o alcances de disposiciones legales, contractuales o reglamentarias que puede tener una norma, se debe seleccionar e interpretar en el sentido que más favorezca al trabajador.

Las condiciones para poder aplicar esta regla son:

- a) Que haya duda verdadera en cuanto al sentido o alcance de la norma legal; y,
- b) Que la interpretación no sea contraria a la voluntad del trabajador, así como la armonía que debe establecerse entre empleador y empleado.

1.6.2. Principio de tutelaridad

Las primeras leyes sobre el trabajo tuvieron un carácter humanitario, de tutela, de protección. Durante cerca de un siglo los asalariados estuvieron en situación de



indefensión; por esa causa, las leyes, tímidamente primero, resueltamente después, fueron reconociendo ciertas prerrogativas que, por encima de dirigirse al trabajador, trataban de proteger intereses sociales.

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

La tutelaridad es el medio para lograr un fin superior, constitucionalmente el bien común, que coadyuve en el desarrollo de la buena armonía que debe existir entre patronos y trabajadores. Por lo mismo, la tutelaridad por sí misma no tiene sentido, lo adquiere en cuanto ésta se aplica en el marco de las relaciones laborales, reconociendo, cada uno de ellos, sus respectivos derechos y obligaciones.

1.6.3. Principio de realismo y objetividad

El derecho laboral debe procurar el bienestar de la clase trabajadora, en su realidad social, también debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Afirma Luis Fernández



Molina: “Es menester tener presente que la tutelaridad no debe ni puede aislarse de otros elementos que intervienen en el que hacer laboral. El hecho de emitir muchas normas benéficas no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los laborantes.”¹⁰

Algunas disposiciones que parecieran ser muy ventajosas para los trabajadores podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero puede resultar muy contraproducente a mediano y largo plazo. Se puede afirmar que no por el hecho de emitir muchas normas tutelares en beneficio de la clase trabajadora se mejora a ésta.

En ningún momento debe perderse de vista la actividad económica en su conjunto, de la que el derecho del trabajo es parte.

1.6.4. Principio de igualdad

El derecho laboral parte de una desigualdad, por lo que trata de proteger a una de las partes de la relación laboral para equipararla con la otra. Con relación al principio de igualdad debe considerarse que el Código de Trabajo regula en el cuarto considerando inciso a), la desigualdad económica existente entre patrono y trabajador; por lo tanto, es el Estado primariamente y los Jueces de Trabajo y Previsión Social quienes deben considerar al trabajador, para poder dar así un trato

¹⁰ **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 37.



igualitario a éste, como parte más débil de la relación laboral, valorándolo como es, una persona humana, antes que trabajador.

Sin embargo, aquí hay que tomar en cuenta que, al trabajador por el hecho de darle una protección jurídica preferente, en ningún momento se está frente a una desigualdad contra el patrono, sino que a contrario sensu con esa protección jurídica preferente se está equiparando a aquél, que como bien es sabido, está en desventaja frente a su patrono. Solamente de esta manera se podrá lograr ese justo equilibrio entre el capital y el trabajo de que es partidario el derecho laboral, aunado a esto con el principio de tutelaridad.

1.6.5. Principio conciliador

El derecho laboral por naturaleza es eminentemente conciliador, pues parte del supuesto que siempre van a existir conflictos entre patronos y trabajadores. Por esta razón, debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad; afirma Luis Fernández Molina: "El derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de los actores de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto."¹¹

El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, pues no se puede negar que inevitablemente se presentan aspectos del vínculo laboral en que se

¹¹ Op. Cit. Pág. 48.



manifiestan los intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias si no que destacar los puntos de convergencia de intereses entre las partes que forman la relación laboral.

Entre empleador y trabajador existe necesariamente una complementación, un equipo de trabajo, que si bien es cierto van a haber siempre intereses contrapuestos, también habrá intereses comunes, y que para resolver las diferencias deben procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia degenera en conflicto y desde otro punto de vista aumentar la productividad para que surjan mayores oportunidades y se ofrezcan más y mejores empleos.

En otras palabras, esa mejora en la productividad debe beneficiar a todos, no sólo a los empresarios sino también a los trabajadores.

1.6.6. Principio de irrenunciabilidad

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de irrenunciabilidad, el que constitucionalmente establece:

“Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán



nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

De conformidad con lo anterior, se establece la nulidad, de pleno derecho, de todas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

Este principio se implementa con el objeto de asegurar los derechos mínimos e irrenunciables que establece la ley y evitar así que el trabajador renuncie a ellos por presiones, engaños, ardid o cualquier otro motivo. Bajo la premisa de que el trabajador, por la necesidad de conservar su trabajo o de obtener un trabajo y no ser objeto de represalias por parte del empleador, pueda renunciar a ese mínimo de garantías que establece la ley.

El legislador ha dejado plasmada esta disposición. Por lo mismo, resulta nula de pleno derecho toda renuncia de derechos que haga el trabajador.



Lo anterior significa que, aunque el trabajador haya firmado un convenio renunciando a derechos o aceptando derechos menores a los que por ley le corresponden, mantiene el derecho de reclamar aquellos y el juez de trabajo y previsión social debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

1.6.7. Principio de garantías mínimas

Este principio se refiere a que todos los derechos que se derivan de las leyes de trabajo son parámetros o puntos de partida que por ningún motivo pueden disminuirse, tergiversarse, limitarse o vulnerarse en perjuicio de la clase trabajadora, porque de lo contrario serían nulos de pleno derecho.

Por esta razón, esos derechos tienen la característica de ser mínimos ya que hay un punto de partida que de ahí en adelante solamente pueden aumentarse o mejorarse en beneficio de los trabajadores. Son mínimos porque se constituyen en lo menos que el Estado, en su función de tutelar jurídicamente los derechos de los trabajadores, puede otorgar a éstos para el desarrollo de sus labores.

1.6.8. Principio de estabilidad

La estabilidad laboral comprende varios aspectos a saber: el primero es en relación con la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo; el segundo consiste en



la existencia de una justa causa para remover al trabajador de su puesto que venía desempeñando.

Se puede decir que la parte medular de este principio es la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad y, por esta razón, se encuentra establecido este principio en el Código de Trabajo como los siguientes:

“Artículo 23. La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.”

“Artículo 26. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.



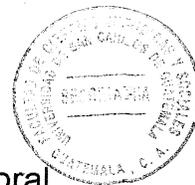
En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.”

La otra razón de ser del principio de estabilidad es por la seguridad del trabajador a la hora de su remoción del puesto de trabajo que venía desempeñando y más aún sin justa causa, pues el trabajador puede reclamar pago de sus prestaciones laborales irrenunciables y la indemnización.

Hay que tomar en cuenta que éste quedaría sin empleo y es por esta razón que debe entenderse que antes del cobro de sus prestaciones laborales irrenunciables, primero está su estabilidad en su puesto de trabajo.

Como se puede observar en el desarrollo de este capítulo, el derecho laboral tuvo varias etapas desde sus orígenes, ya que los trabajadores eran explotados porque a los patronos de la época únicamente les interesaba obtener ganancias sin importar el sufrimiento ocasionado a los trabajadores y, como en ese tiempo no existía como disciplina jurídica, no podían reclamar mejoras a las condiciones desastrosas en las que se encontraban.

Razonando lo anterior, el derecho laboral viene a ser un contrapeso a la actividad patronal, pues a pesar de que el Código de Trabajo y las leyes de trabajo y previsión social contienen disposiciones a favor del patrono, lo fundamental es tutelar al



trabajador como parte más débil de la relación de trabajo, para que el derecho laboral tenga razón de ser y cumpla la finalidad de garantizar un trabajo digno a la parte más débil; es decir, el trabajador.



CAPÍTULO II

2. Las prestaciones laborales y la terminación ilegal del contrato de trabajo

El presente capítulo se enfoca principalmente a las prestaciones laborales que se regula en el Código de Trabajo, la terminación ilegal del contrato individual de trabajo y los efectos que produce, principalmente en el pago de la indemnización.

El tratadista Leodegario Marcos Fernández expresa que: “No tendrán la consideración de salarios, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral; las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social, y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.”¹²

Se comparte la opinión del referido autor, ya que toda relación de trabajo contiene como contraprestación una remuneración que se da durante el tiempo que dure la relación laboral, pero adicionalmente a ello es necesario incluir otros pagos que complementen el salario y que no tengan tal calidad.

Ejemplo de lo anterior: La bonificación incentivo, la bonificación por productividad y eficiencia, el aguinaldo, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, entre otros.

¹² Derecho individual del trabajo. Pág. 174.



2.1. Definición de prestaciones laborales

Se entiende por prestaciones laborales, los beneficios complementarios al salario ordinario mensual de carácter económico que recibe el trabajador al servicio de un patrono, siendo obligatorios para este último.

Las prestaciones laborales son de carácter irrenunciable porque el trabajador debe obligatoriamente percibirlos, aunque de por terminado su contrato de trabajo o relación laboral por su propia voluntad, aunque expresamente afirme que renuncia a ellas.

Con relación a las prestaciones laborales, se puede definir como todas aquellas prestaciones laborales, externando el salario o sueldo, que se complementan como incentivo, en sus diferentes modalidades, que el trabajador percibe por virtud de un contrato o relación de trabajo previamente efectuado.

Se consideran que las prestaciones laborales son pagos obligatorios consistentes en remuneración económica, toda vez que éstos sean independientes al salario ordinario y extraordinario, que el patrono está obligado a pagar al trabajador por todo el tiempo que dure la relación de trabajo y que por ley el trabajador no puede renunciar a ellos.

En la legislación actual, el Código de Trabajo regula las siguientes prestaciones:



2.1.1. Vacaciones

Se entiende por vacaciones el derecho que tiene todo trabajador sin excepción alguna, después de haber alcanzado un año de servicios continuos e ininterrumpidos al servicio de un mismo patrono, a gozar de un período de descanso mínimo y remunerado de conformidad con lo establecido legalmente.

Las vacaciones contienen tres características: La primera característica se regula en el Artículo 133 del Código de Trabajo que preceptúa: “Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.”

De lo anterior se deduce que las vacaciones no son compensables, lo cual quiere decir que no puede sustituirse el descanso por dinero, sino que obligadamente debe dejarse de trabajar para aliviar la fatiga producida por el trabajo desarrollado durante el año de servicios continuos.



La segunda característica se refiere a que las vacaciones no deben ser ininterrumpidas. Ésta se encuentra regulada en el Artículo 136 del Código de Trabajo, así: "Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a los cinco (5) últimos años".

Significa que las mismas no pueden fraccionarse, sino que deben gozarse en un solo período de quince días hábiles de manera continua. Sin embargo, esta situación no siempre se da en la práctica porque los patronos quieren que el trabajador termine determinada tarea o que se presente a la empresa durante su descanso para consultar sobre alguna cuestión, actitud patronal que desnaturaliza el fin de las vacaciones que es el descanso anual del trabajador.

Y la tercera característica se refiere a que no son acumulables, esto significa que las vacaciones deben gozarse cada año o por lo menos al tener 150 días trabajados en el año. No acumularse con el fin de gozar de un descanso mayor en determinado año. Esta característica se encuentra contenida en el Artículo 136 del citado Código, anteriormente transcrito.



Sintetizando lo relacionado con las vacaciones, menciono lo que expone el profesor Leodegario Fernández Marcos: “Las vacaciones son interrupciones periódicas de la prestación laboral, de cadencia anual, con la finalidad de favorecer la restauración de energías del trabajador y proporcionarle el necesario tiempo de ocio.”¹³

Quiere decir, que las vacaciones deben disfrutarse obligadamente para que el trabajador no altere su salud y que tenga mayor rendimiento el año siguiente, lo cual es beneficioso para la empresa y para el trabajador mismo, por eso debe dejarse el trabajo y bajo ningún punto de vista puede compensarse en efectivo; salvo lo que mencionaba el autor porque lógicamente ya no hay relación laboral, entonces el trabajador sí necesita esa compensación económica.

No existe una fórmula específica para el cálculo de las vacaciones, solamente establece el Artículo 134 del Código de Trabajo que: “Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho a las vacaciones.

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado.”

¹³ Op. Cit. Pág. 241.



Las vacaciones es el período determinado durante el cual el patrono obligadamente debe proporcionarle al trabajador, después de cierto tiempo laborado de manera ininterrumpida, con el objeto de que se desvincule laboralmente de su trabajo, para que éste se recupere emocional y físicamente.

Asimismo, las vacaciones se pueden definir como descansos obligatorios que el patrono debe otorgar al trabajador al completar un año de servicios continuos e ininterrumpidos y que solamente pueden pagarse en dinero al terminar la relación de trabajo.

Derivado de lo anteriormente indicado, se estima que las vacaciones son el período de descanso, por cada año continuo e ininterrumpido de trabajo realizado y que el mismo debe ser remunerado, que de manera obligatoria y que, por ley, el patrono debe proporcionarle anualmente al trabajador para su recuperación física y emocional.

2.1.2. Horas extraordinarias

La Fundación del Servicio Exterior para la Paz y la Democracia -FUNPADEM- define la Jornada extraordinaria como: “Aquella que se realiza después de la jornada ordinaria pactada por las partes, o bien fuera de los límites máximos establecidos por la ley.”¹⁴

¹⁴ Manual de derechos y obligaciones laborales en honduras. Pág. 19.



Es importante señalar que la definición anterior contiene dos supuestos: El primero que sea la jornada fuera de lo pactado por el patrono y el trabajador, esto es congruente con el límite de ocho horas diarias que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, pues cualquier tiempo posterior debe ser remunerado adicionalmente.

El otro supuesto es fuera de los límites establecidos, lo cual puede suceder que en el contrato individual de trabajo no se regule nada en cuanto a las horas extras. En este caso, sabiendo que la jornada es de ocho horas, da a entender que de nueve a doce horas es la jornada extraordinaria; más allá de estos límites no está permitido bajo ninguna circunstancia, es por ello que al ser despedido el trabajador o éste renuncie, ya no va a tener el descanso diario y debe compensársele ese tiempo con dinero.

Para el cálculo de las horas extras el Código de Trabajo no establece fórmulas exactas, únicamente el Artículo 121 establece: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean



consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.”

La regla del límite de la jornada extraordinaria de doce horas máximo, también aplica para los sujetos no comprendidos dentro de los límites de la jornada de trabajo a que se refiere el Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo, contenido en el Acuerdo Gubernativo Número 346. Reglamento que Determina los Trabajos no Sujetos a las Limitaciones de la Jornada Ordinaria de Trabajo.

La normativa en mención debe interpretarse en el sentido que en la jornada que no están sujetos es a la ordinaria; es decir, que sí pueden laborar más de ocho horas pero hasta el límite de doce, situación que en la práctica no se da porque hay trabajos como los agentes de seguridad que tienen una jornada totalmente desproporcionada, entre los que también podemos mencionar a los miembros de la Policía Nacional Civil, integrantes del Ejército de Guatemala u otras instituciones de seguridad nacional, por el tipo de servicio que prestan.

2.1.3. Aguinaldo

Se entiende por aguinaldo el pago que todo patrono está obligado a otorgar al trabajador y que es equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éste devengue por un año de servicios continuos o la parte proporcional, a cambio de su



trabajo y que se hace efectivo, el cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre y el otro cincuenta por ciento en la segunda quincena de enero siguiente.

Aportando una definición propia, considero que el aguinaldo es una prestación laboral de carácter irrenunciable consistente en el pago en dinero que el patrono está obligado a otorgar al trabajador durante el tiempo que dure la relación de trabajo, sea de manera anual o proporcionalmente al tiempo laborado.

El aguinaldo puede definirse como la retribución anual o proporcional equivalente a un salario o sueldo, que el trabajador percibe de su patrono de conformidad con lo legalmente establecido.

Para el cálculo del aguinaldo tampoco se establece fórmula alguna, pues el Artículo 9 del Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, únicamente establece que: “Para el cálculo de la indemnización a que se refiere al Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses.”

Otro aspecto a tomar en cuenta es que el aguinaldo también contiene las mismas características de las vacaciones ya que no puede acumularse de año en año para recibir una cantidad de dinero mayor; además, es irrenunciable lo que beneficia al trabajador para cubrir sus necesidades.



2.1.4. Bonificación anual

Se entiende por bonificación anual, el pago obligatorio que el patrono está obligado a pagar al trabajador, tanto del sector público como del sector privado, y que es equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario mensual que devengue el trabajador que hubiere laborado al servicio de un mismo patrono durante un año de servicios continuos e ininterrumpidos.

El cálculo de esta prestación se encuentra regulado en el Artículo 4 del Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, el cual establece: "Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengado por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses."

Esta prestación es la que se denomina comúnmente bono 14 porque es el décimo cuarto salario que recibe el trabajador durante el año.

La Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público surgió para garantizar una mejor calidad de vida del trabajador, así como para cubrir sus necesidades sociales y materiales, otorgándosele al trabajador a partir del mes de julio de 1992.



2.1.5. Ajuste salarial

El ajuste o reajuste salarial como también se le denomina procede en los casos en que el trabajador no devengaba el salario mínimo establecido. El salario mínimo lo que busca es cumplir con el principio de garantías mínimas para que al trabajador no se le pague la cantidad que quiera el patrono, sino que exista un límite que permita al trabajador cubrir sus necesidades como jefe de familia.

Para el ajuste salarial no es necesario que termine la relación laboral, ya que el trabajador puede reclamarlo en cualquier momento durante y después de la misma. En estos casos, el trabajador acude a la Inspección General de Trabajo para que los inspectores de trabajo obliguen al patrono a que le pague la parte no devengada; y si es de diversos años, debe revisarse el salario de esos años para el pago.

2.2. El contrato de trabajo y las relaciones de trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo define el contrato individual de trabajo en los términos siguientes: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”



La definición anterior contiene diversos elementos a tomar en cuenta porque a menudo se confunde la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Lo que diferencia a ambos es el vínculo económico-jurídico.

Se dice que es económico porque el patrono y el trabajador reciben beneficios cuantificables en dinero; y es jurídico porque existen derechos, obligaciones, beneficios y prohibiciones para el patrono y el trabajador establecidos en el Código de Trabajo y otras leyes de trabajo y previsión social que se pueden exigir coercitivamente.

El profesor Santiago Barajas Montes De Oca expone que: “El concepto relación de trabajo surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña.”¹⁵

Lo anteriormente establecido es congruente con lo preceptuado en el Artículo 19 del Código de Trabajo: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones del artículo precedente.”

¹⁵ **Derecho del trabajo.** Pág. 8.



Para entender la diferencia entre relación de trabajo y contrato de trabajo es necesario desglosar los elementos que deben existir en la relación de trabajo.

Prestación de servicios o ejecución de una obra personalmente, consiste en que el trabajador se compromete a que él mismo le prestará el servicio a su patrono o le realizará una obra determinada sin que exista la posibilidad de que dichos servicios y obra los preste una persona distinta.

Dependencia continuada consiste en que para que el trabajador pueda prestar sus servicios, es necesario que el patrono le proporcione todo lo que le fuere necesario para el desempeño de sus labores, lo cual es una de sus obligaciones al tenor de lo que establece el Artículo 61 del Código de Trabajo, en los siguientes incisos:

- "d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;
- a) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite."



Asimismo, dirección inmediata o delegada significa que el trabajador se encuentra en la obligación de acatar las órdenes o instrucciones emitidas por el patrono de forma directa o indirectamente; es decir, que también lo puede hacer a través de los representantes o personal de confianza del patrono.

De forma inmediata se refiere a que la ejerce el propio patrono y delegada es la que ejercen los representantes de éste; y, la retribución consiste en el pago del salario que el trabajador recibe a cambio de la prestación de los servicios que presta.

2.3. Terminación del contrato de trabajo

Existen varios términos relacionados con la terminación del contrato de trabajo que el profesor César Landelino Franco López menciona textualmente: “Rescisión unilateral, resolución, resolución unilateral, revocación, ruptura unilateral, ruptura voluntaria, disolución unilateral, desistimiento, denuncia unilateral, desahucio.”¹⁶

No es lo mismo hablar de terminación que de rescisión. Esta última tiene una aplicación muy reducida en el campo laboral, teniendo mayor la terminación de contratos de trabajo y las formas de llevarse a cabo son: por voluntad de una de las partes, por causa imputable a la otra, por mutuo consentimiento o por disposición de la ley.

¹⁶ **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Pág. 308.



2.3.1. Por decisión del patrono

En principio todo contrato individual de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido, el patrono puede decidir ponerle fin al contrato de trabajo o a la relación laboral con el trabajador, sea invocando justa causa o sin ella, entre las causas que regula el Código de Trabajo se pueden encontrar las siguientes:

a) Despido directo injustificado

Es importante recalcar que toda terminación de los contratos de trabajo debe hacerse constar por escrito indicando la causa en que se fundamenta el despido. No importa quien haya decidido poner fin al contrato de trabajo o relación laboral. Al patrono se lo impone el Artículo 78 del Código de Trabajo. Esta forma sirve de medio probatorio, tanto del despido como de las causas que invoquen y determina exactamente la fecha en que dicha terminación se realiza. En su defecto, puede alegarse que un despido verbal no ha sido efectivo hasta que sea comunicado por escrito, corriendo mientras tanto el salario y demás prestaciones.

El despido es una facultad que el patrono posee, así lo afirma el tratadista Luis Fernández Molina. “Tanto la teoría laboral tradicional como la práctica, nos informan que uno de los derechos principales del empleador es el de escoger a sus



trabajadores; en un sentido amplio, ello se traduciría en la facultad de contratarlos cuando los necesite y despedirlos cuando así lo decida.”¹⁷

En Guatemala, el empleador tiene la facultad de despedir a sus trabajadores haya o no justa causa para hacerlo, aunque sujeto a una sanción pecuniaria que es el pago de la indemnización y otros emolumentos previamente fijados. Asimismo, el trabajador tiene cierto derecho para realizar su trabajo en tanto lo ejecute en concordancia con el contrato de trabajo suscrito para el efecto; por lo tanto, al empleador y al empleado la ley les confiere derechos y obligaciones que cumplir en lo que cada uno les corresponde.

b) Despido directo justificado

Si el despido se fundamenta en una causal imputable al trabajador, no corresponde el pago de la indemnización; si no existe causa justificada, es procedente el pago de aquella.

El despido es con justa causa cuando se efectúa fundamentado en algunas de las causales establecidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, por lo que el empleador podría invocar, para el despido, una de esas causales, lo cual podrá o no haber sido cierta y aun siendo cierta el empleador tendrá que sostener y probar ante

¹⁷ Op. Cit. Pág. 238.



un juez de trabajo y previsión social, que el trabajador efectivamente incurrió en la falta que le es imputada.

No debe olvidarse el apercibimiento por escrito que debe hacerse al trabajador de acuerdo con lo establecido en el Artículo 78 del citado cuerpo legal, salvo el caso de embriaguez donde puede despedir al trabajador de forma inmediata, con base en lo preceptuado en el artículo 77 inciso h) de la referida norma.

2.3.2. Por decisión del trabajador

No obstante, a lo que establece el principio de estabilidad laboral, en cualquier momento, puede, el trabajador dar por terminado su contrato de trabajo o la relación laboral que lo unía con su patrono, ya sea atendiendo a su propia voluntad o por una causa imputable al patrono.

Entre dichas causales se pueden encontrar las siguientes:

a) Renuncia

El requisito indispensable para que surta efecto la renuncia es que el trabajador dé un preaviso, el cual definen los tratadistas Cabanellas de Torres, Guillermo; y, Alcalá-Zamora y Castillo, Luis, como: "El período de tiempo que precede a la disolución del vínculo; constituye la notificación anticipada de un propósito, una manifestación de

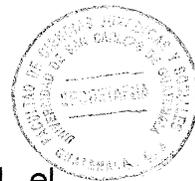


voluntad de carácter potestativo que tiene por efecto poner en conocimiento de la otra parte la decisión tomada, para que surta sus efectos en un momento dado.”¹⁸

Esta obligación se encuentra establecida en el Artículo 83 del Código de Trabajo en los términos siguientes: “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;
- b) Después de seis meses de servicios continuos, pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos;
- c) Después de un año de servicios continuos, pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y
- d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

¹⁸ **Op. Cit.** Tomo II. Pág. 68.



Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.”

En la práctica todavía debe esperar el trabajador que el patrono encuentre sustituto o la persona idónea para ocupar su puesto, lo que a criterio del sustentante se considera que no es lo debidamente correcto, porque en ningún momento y a la fecha de esta tesis, se establece dicha situación dentro de lo establecido en el Código de Trabajo o cualquier otro normativo de contenido laboral, como tampoco la aceptación de la renuncia por parte del patrono a favor del empleado.

e) Despido indirecto

Este caso se da por una causa imputable al patrono, pero por decisión del trabajador, surtiendo efectos cuando el trabajador comunique dicha decisión al patrono y cesar efectivamente de su cargo. Guillermo Cabanellas de Torres; y, Luis Alcalá-Zamora y



Castillo, expresan: “Por despido indirecto, el trabajador se ve obligado a dejar su empleo debido a un hecho imputable al empresario y que impide la prosecución normal de la prestación de los servicios. El despido indirecto o autodespido, consiste en la disolución del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador.”¹⁹

El despido indirecto se funda en una serie de medidas de hostigamiento cometidas por el patrono, su representante o intermediario en contra del trabajador, para provocar su renuncia. Viene a ser una manifestación de la voluntad del empleador de que el trabajador renuncie, pero que no se expone en forma directa si no con acciones secundarias o que el patrono cometa faltas en contra del trabajador.

El Artículo 79 del Código de Trabajo regula, entre las causas de despido indirecto, la falta de pago puntual al trabajador y el cambio de condiciones generales de trabajo, malos tratos, descuentos sobre el salario, entre otros. Dicho artículo se complementa con el Artículo 80 del cuerpo legal citado el cual establece: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador lo comunique al patrono, debiendo aquél en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo.”

Pero también el artículo en mención regula en el supuesto de abandono del trabajo por invocación de despido indirecto, en este caso el patrono puede emplazar al

¹⁹ **Op. Cit.** Tomo II. Pág. 65.



trabajador ante los tribunales de trabajo y previsión social, con el objeto de probarle que abandono el trabajo sin justa causa.

Pueden darse casos en que el trabajador, sin dar ningún tipo de aviso, simplemente deje de asistir a su trabajo, o que tome esta decisión por una de las casuales previstas en el Artículo 79 del Código de Trabajo constitutivas de despido indirecto. A esta situación se le denomina abandono de labores.

En estos casos lo procedente es dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono y, según la gravedad e importancia del caso, promover juicio en contra del trabajador por abandono del puesto.

De lo anterior, el patrono no está obligado al pago de la indemnización; el trabajador deberá pagar al patrono si se le prueba que abandonó su trabajo, el importe del preaviso y los daños y perjuicios causados estimados por el juez de trabajo y previsión social.

2.3.3. Terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes

Existen ciertas causales que pueden dar por concluido el contrato individual de trabajo o la relación laboral por determinadas causas en donde no interviene la voluntad de las personas, estos hechos son acontecimientos que suceden por imprevistos de las partes, entre las cuales se pueden mencionar.



a) Fallecimiento del trabajador o del patrono

En caso de fallecimiento del trabajador debe aplicarse lo dispuesto en el Artículo 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 85 del Código de Trabajo, los cuales hacen referencia a que corresponde al cónyuge o conviviente, concubina, hijos menores o incapacitados y herederos del trabajador, reclamar el pago de las prestaciones o indemnizaciones que le corresponderían.

En este caso que se menciona se sigue el trámite denominado incidental post mortem. En esta forma es el Juez quien decide a quién y en qué porcentajes se haga efectivo el pago, de modo que, para efectos del empleador, su pago se tenga por bien hecho y quede finiquitado en ese particular.

El inciso p) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, obliga al patrono al pago de un mes de salario por cada año laborado y la obligación permanece, salvo que el régimen de seguridad social cubra íntegramente la prestación.

En el inciso a) del Artículo 85 del Código de Trabajo, se establece: "... En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio."



Quiere decir, que este pago es totalmente ajeno a cualquier pretensión civil, pues en materia laboral predomina la figura de los dependientes cuando en lo civil lo es el heredero.

Lo común es que coincidan las dos figuras, pero no siempre es así, sobre todo en caso de hijos menores fuera de matrimonio.

En caso del fallecimiento del patrono, el Artículo 85 del Código de Trabajo regula esta causal para terminación del contrato de trabajo, porque no hay posibilidad de mantener la prestación de los servicios. Para este caso, el segundo párrafo del citado artículo contempla, entre otros, la disposición siguiente: “En estos casos, la Inspección General de Trabajo o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.”

b) Fuerza mayor

Guillermo Cabanellas afirma que: “La fuerza mayor se configura y perfecciona cuando se da necesariamente la unión de diversos requisitos: un hecho extraño, que haga a éste imputable por falta de dolo o culpa; que sea inevitable a pesar de la



diligencia que se emplee para suprimir o atajar sus efectos; que sea por lo menos, imprevisto; y, que sea actual.”²⁰

El Artículo 85 del Código de Trabajo establece que en estos casos los Tribunales de Trabajo y Previsión Social o la Inspección General de Trabajo, según exista o no litigio, “...deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa, sin que en ningún caso puedan ser menores del importe de dos días de salarios, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador...”, salvo el caso de insolvencia o quiebra declarada culpable o fraudulenta.

El Código de Trabajo simplemente establece la fuerza mayor como una causal de terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y con el derecho de éste de reclamar la correspondiente indemnización y demás prestaciones que le corresponden.

Derivado de lo anterior y lo indicado con relación al Artículo 85 citado, está establecido que el espíritu de esta norma es que el trabajador no quede desamparado y que pueda satisfacer sus necesidades básicas mientras consigue un nuevo trabajo.

Trabajo que difícilmente pero no imposible pueda encontrar fácilmente.

²⁰ **Tratado de derecho laboral.** Pág. 46.



c) Cesión o compraventa de la empresa

El llamado pasivo laboral es uno de los rubros que deben tomarse muy en cuenta cuando se enfrenta el cierre de una empresa.

El referido pasivo consiste en la suma de las prestaciones individuales de cada trabajador, incluyéndose la indemnización; de esta cuenta se considera un crédito preferente, esto significa que gozan de preferencia absoluta sobre cualquier otro.

Aquí se da la figura de la sustitución patronal establecida en el Artículo 23 del Código de Trabajo: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hecho u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido."

El espíritu de esta disposición es para que se mantenga la relación laboral de los trabajadores que firmaron los contratos de trabajo con el antiguo patrono y que los derechos y obligaciones establecidos sigan teniendo plena vigencia y aplicación y de esta manera no perjudicar al trabajador.

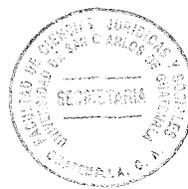


d) Vencimiento del plazo

La terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo es una excepción a la regla general. Si las partes convienen en un plazo determinado para el contrato y siempre que los hechos encajen dentro del presupuesto de excepción establecido en el Artículo 25 inciso b) del Código de Trabajo, que establece: “A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y, el inciso c) establece: Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada”.

El cumplimiento de ese plazo necesariamente pone fin a la relación sin que ninguna de las partes pueda sentirse lesionada en sus derechos, por lo que no procedería resarcimiento alguno por concepto de indemnización. Así lo establece el Artículo 86 del Código de Trabajo al indicar que en estos casos: “El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

- a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;



b) Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y

c) Por mutuo consentimiento.”

2.4. La indemnización

Muy pocos mencionan la terminación ilegal del contrato de trabajo, pues a menudo se confunde con la terminación sin justa causa. La terminación ilegal solamente se da en los casos de inamovilidad que regula el Código de Trabajo, como la mujer en estado de gestación, los trabajadores que están formando un sindicato, los miembros del comité ejecutivo provisional del sindicato o cuando está emplazada la entidad. En estos casos lo que procede es la reincorporación a los puestos de trabajo en las mismas condiciones.

Los casos de despido directo con justa causa, sin justa causa o despido indirecto no son ilegales, porque ya se dijo que el patrono tiene derecho de contratar y despedir, pero produce el efecto de pagar indemnización.

El profesor César Landelino Franco López es del criterio que: “El ejercicio del derecho a despedir por parte del empleador, debe tener un motivo legítimo ya que, en caso contrario, implicaría un abuso que expondría al mismo a resolver un despido sin justa causa y a su consiguiente condena por daños y perjuicios.”²¹ La

²¹ Op. Cit. Pág. 302.



indemnización no puede tomarse como una prestación laboral, sino como el pago de daños y perjuicios por haberle alterado su estabilidad laboral al trabajador.

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

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y,
- b) Título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salarios y las costas judiciales.”

Asimismo, el Artículo 82 del cuerpo legal citado, establece: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del



cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.”

El termino indemnización es propio del derecho civil y de éste lo toma el derecho laboral, conlleva la idea de un daño causado y la reparación de este. Un trabajador que recibe su salario a fin de mes ajusta su vida en torno al mismo. Si un día se le notifica que está despedido, no sólo se le estará alterando su estabilidad emocional, sino que además se le está causando un daño económico, moral y psicológico. Ese daño debe repararse y es aquí donde aparece la figura de la indemnización.

El profesor Luis Fernández Molina, expone: “Para el empleador o la empresa, se pierde la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador. En otros casos, se perdería el entrenamiento que en algunas ocasiones podría ser costoso. Implicaría la contratación y entrenamiento de un nuevo trabajador. El trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, de obtención de ingresos para su sostenimiento y el de su familia. En todo caso se pierde la relación personal, tanto entre patrono y trabajador.”²²

La afirmación del citado autor es acertada, al exponer que la terminación de la relación laboral produce una fricción entre patrono y trabajador, que en muchos casos, al no ser dirimida en forma directa, se requiere de la intervención de la Inspección General de Trabajo o la de los tribunales de trabajo y previsión social.

²² Op. Cit. Pág. 238.



Para finalizar el presente capítulo, se puede afirmar que algunas de las causas que dan por terminado el contrato individual de trabajo son muy subjetivas en la medida en que la ley las señala de una forma general, tal es el caso del trabajador que no cumple sus labores o que no se presente a trabajar sin excusa durante el plazo establecido.

El Código de Trabajo no es preciso en definir en qué circunstancias una actitud se puede considerar justa causa. Lo importante es tener presente la tutelaridad del trabajador en defensa de una ilegalidad al terminar el contrato individual de trabajo o la relación laboral.

Como conclusión en el desarrollo de este capítulo se pudo observar de la importancia que revisten las prestaciones laborales; pues todo trabajador tiene el derecho de percibir otros ingresos adicionales al salario ordinario mensual y al salario extraordinario, pues son complementos a éste que le sirven para cubrir sus necesidades tomando en cuenta el costo de la canasta básica.

Por lo anterior, la doctrina laboral insiste en que la indemnización no puede considerarse como prestación laboral, ya que se considera como una sanción económica para el patrono por despedir al trabajador sin causa debidamente justificada, pues la ley prevé que el trabajador estará desempleado algún tiempo y por tal motivo se obliga a otorgar cierta cantidad de dinero para que pueda subsistir mientras encuentra nuevo empleo.



CAPÍTULO III

3. El salario

En el presente capítulo se estudia el salario, sus antecedentes, su definición, la diferencia entre salario o sueldo, su clasificación, las medidas protectoras del salario, el salario mínimo y el procedimiento para establecerlo según el Código de Trabajo.

La legislación laboral trata de proteger el salario para lograr su percepción íntegra por parte del trabajador y otorga derechos a los trabajadores para pretender su aumento, trata mediante una serie de medidas hacer que el salario no sea únicamente la retribución que se paga al trabajador, sino también un instrumento de distribución de la riqueza.

3.1. Antecedentes

Según Guillermo Cabanellas de Torres, el vocablo salario "Etimológicamente, esta palabra viene de *salarium*, de *sal*; porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de ese producto. En cambio, *sueldo*, denominación predominante hoy para referirse al pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios, procede de la dicción *soldada*, la paga que percibía por su actividad el hombre dedicado al servicio de las armas. El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene



por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor”²³

En cuanto a sus antecedentes, Maurice Dobb afirma que: “La primera de ellas fue la esclavitud, caracterizada por la ausencia total del salario. En este caso, la persona que prestaba sus servicios a otra era absoluta propiedad de ésta última y podía disponer de ella a su antojo. La única remuneración que el esclavo recibía era el alimento, a pesar de que en realidad era parte del mantenimiento que el amo prestaba a sus herramientas de trabajo. Ello siempre que la oferta de esclavos no fuese demasiado amplia, pues si los mismos eran baratos no les brindaba ninguna ayuda; y a cambio, los iba reponiendo a medida en que se desgastaban.

En la edad media el siervo no pertenecía en persona al señor, pero por derecho consuetudinario le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de éste sin poderla abandonar. Usualmente era considerado parte de los bienes muebles y objeto de los trueques juntamente con la tierra, como en la Alemania de los siglos XVII y XVIII, o la Rusia del siglo XIX. En la era moderna en la revolución industrial del siglo XIX se da un cambio importante en las relaciones laborales. En Inglaterra, la costumbre de permitir al siervo que conmutara sus servicios feudales por un pago en dinero o una renta en el caso de la tierra que poseía, sustituyó al antiguo método de la servidumbre.

²³ **Op. Cit.** Tomo VII. Pag. 303.



En la Europa continental no se dio tal cambio en países como Alemania sino hasta 1806 y 1812, cuando los legisladores abolieron la servidumbre y mucho después en Rusia, hasta 1861, cuando entró en vigencia el decreto de emancipación de los siervos.”²⁴

3.2. Diferencias entre sueldo y salario

Explican los profesores Guillermo Cabanellas de Torres y Luis Alcalá-Zamora y Castillo, citando el diccionario etimológico de Bárcia, que: “sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados. El término salario, se reserva, para la retribución que abona directamente el empresario. Asimismo, quizás el criterio más práctico y lógico sea adoptar la voz de salario para denominar lo que el trabajador percibe por su trabajo; reservar el término de jornal para la remuneración que se conviene por día; y como sueldo la retribución abonada por períodos de una semana al menos, y más por meses completos y vencidos.”²⁵

En la actualidad, lo expuesto anteriormente ha quedado rezagadas porque tanto el Código de Trabajo como el Convenio 195 sobre la Protección del Salario no hacen distinción alguna entre sueldo y salario. Teniendo en cuenta que tanto los trabajadores de la iniciativa privada y del sector público pertenecen a la clase trabajadora en general.

²⁴ **Salarios.** Pág. 17.

²⁵ **Op. Cit.** Tomo III. Pág. 93.



También es de hacer mención que actualmente, dentro del sector laboral, la mayor parte de los trabajadores reciben su pago por quincena o por mes; al final lo que importa es la contraprestación por el servicio y cubrir sus necesidades sin importar la terminología.

3.3. Definición

Francisco Walker Linares define el salario como: “La renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un empresario; es salario, pues, el precio de la fuerza de trabajo que paga el patrón o empleador en virtud del contrato de trabajo, consistiendo generalmente en una suma fija, no subordinada a las utilidades o pérdidas de la empresa; el salario es la única entrada con que cuenta para vivir el obrero o empleado y su familia, y tiene, por lo tanto, un carácter alimenticio”.²⁶

Mario de la Cueva afirma que el salario es: “La retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especies y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”²⁷

Es importante hacer referencia de la definición legal regulada en el Artículo 88 del Código de Trabajo: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al

²⁶ **Nociones elementales de derecho del trabajo.** Pág. 207.

²⁷ **Op. Cit.** Pág. 294.



trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado.”

Asimismo, el Artículo 1 del Convenio 95. Sobre la Protección del Salario, establece que: “salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

Se puede observar que tanto la doctrina como la legislación contienen diversos puntos de vista para definir el salario, especialmente el primero de los autores citados que le da importancia al carácter alimenticio de los salarios, lo que da a entender que es la principal función del salario, satisfacer estas necesidades en la familia.

La definición más acertada, a criterio del ponente, es la del Convenio 95, pues abarca cualquier denominación que pueda dársele al salario, las formas de cálculos, pero el requisito es que se establezca con anterioridad ya sea por acuerdo de las partes o por la ley, este último aspecto se refiere al salario mínimo, para un trabajo presente o futuro.

Es de hacer notar que el Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República, no hace distinción alguna entra salario o sueldo.



De cualquier manera, el obtener un salario o sueldo es el objetivo principal que el trabajador persigue, y la principal obligación del patrono es de pagarlo de acuerdo con lo establecido legalmente.

Para el ponente, el sueldo o salario es el pago en dinero o en especie, este último en determinado porcentaje, de carácter irrenunciable que el patrono está obligado a otorgarle al trabajador durante el tiempo que dure la relación de trabajo, de acuerdo con la forma y condiciones establecidas en el contrato individual de trabajo, el cual se le da al trabajador por la labor desempeñada.

3.4. Clasificación

Luis Fernández Molina clasifica los salarios de la siguiente manera: "Por salario nominal se entiende lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo. El salario real comprende la totalidad de la retribución del trabajador que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Salario efectivo, es el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en cada período de pago. Salario directo, es lo que el empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa y tangible. Es opuesto al salario Indirecto, que engloba una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones, etc."²⁸

²⁸ Op. Cit. Pág. 335.



De lo expuesto por el referido autor, se puede establecer que el salario nominal incluye el aguinaldo, vacaciones, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, comúnmente denominado bono 14; es decir, la suma de esos rubros es la cantidad que aparece concretamente en el contrato individual de trabajo.

El real es lo que efectivamente recibe el trabajador, aquí ya se han realizado los descuentos y se le entrega una cantidad menor de la que se establece en el contrato, generalmente esos descuentos se refieren las cuotas que se pagan al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala IRTRA, Banco de los Trabajadores, descuentos de orden judicial u otros que con su consentimiento el trabajador haya autorizado, entre otros.

3.4.1. Por la forma de pago

Por la forma de pago se divide en tres clases: En moneda de curso legal y en especie. El pago en moneda obliga al empleador a tener que hacer efectivo el pago exclusivamente en dinero; éste constituye la regla general y es aplicable en todas las actividades económicas como la agrícola, no agrícola, exportadora y de maquila.

El pago en moneda de curso legal se encuentra regulado en el Artículo 102, inciso d) de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: "Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en



un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.” El Artículo 3, numeral 1) del Convenio 95. Sobre la protección del salario, preceptúa: “Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal; y, el Artículo 90 del Código de Trabajo establece: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos. Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal. No obstante, las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto



en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.”

El pago en especie constituye la excepción a la regla general. En esta forma de pago sólo se autoriza exclusivamente para el trabajo agrícola y ganadero; se encuentra regulado en el Artículo 4, numeral 2 del Convenio 95, en la forma siguiente: “En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que: a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos; b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable;” y, en el Artículo 90, párrafo cuarto del Código de Trabajo: “No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.”

3.4.2. Por la fórmula de cálculo para su retribución

En esta clasificación se encuentra el salario por unidad de tiempo; es decir, es el percibido por el trabajador durante un lapso determinado con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta, es decir que llegado el momento de finalizar la jornada de trabajo, éste debe pararse y continuarlo el día siguiente y es la forma más



frecuente de remuneración y la retribución se fija con independencia de la producción del trabajador.

Puede tomarse como unidad, para determinar la remuneración, la hora, la jornada de ocho horas, el día, la semana, la quincena o el mes. Por unidad de obra es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador. Éste posee varias modalidades: Por tarea o por pieza, donde se establece la obligación por parte del trabajador de cumplir con una cantidad de tarea en la jornada de trabajo o en el tiempo establecido, se puede aumentar dicha ganancia si el trabajador también aumenta su rendimiento.

Precio alzado es cuando se paga por adelantado un trabajo, en este se establece un precio desde el inicio y según las estipulaciones o convenios puede darse sin tener que entregar el trabajo requerido; es el caso de las cosechas, que se pagan a precio alzado y no se tiene la certeza de que se dé la cosecha.

El salario a destajo, según Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela: "Se trata de un salario por resultado puro que a su vez, mide con exactitud el rendimiento del trabajador y lo estimula a trabajar lo más intensamente que pueda. Tiene la grave dificultad de que esa estimulación puede llevar al trabajador a excederse en el esfuerzo de modo inconveniente para su salud y su calidad de vida."²⁹

²⁹ **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social.** Pág. 460.



Como se puede apreciar, es un salario variable pues se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Como ejemplo de este trabajo se puede mencionar.

Por participación de utilidades, ventas y cobros que haga el patrono, Libia Reyes Mendoza establece que: “El objetivo de toda empresa o establecimiento es la obtención de ganancias con su actividad; estas ganancias no serían posibles sin la colaboración y labor de cada uno de los trabajadores; por ello, se considera importante que los patronos compartan esas ganancias con los trabajadores, a esto se le llama participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.”³⁰

Esta modalidad se refiere entonces a que al trabajador se le va a retribuir siempre y cuando el patrono haya obtenido ganancias de acuerdo con su actividad económica. Por ejemplo: Que el trabajador se dedique a realizar cobros a determinados comercios, ahí se le dará su salario según la cantidad estipulada. La única limitante es que los riesgos los asume el patrono, esto es congruente con el elemento del contrato de trabajo denominado ausencia de riesgo.

3.5. Medidas protectoras del salario

Las medidas protectoras las define Rodolfo Gómez Aranda como: “Aquellas normas que defienden el derecho de los trabajadores a la libre disposición de sus salarios y

³⁰ **Derecho laboral.** Pág. 62.



su percepción irrenunciable y directa, salvo los casos de imposibilidad para efectuar personalmente el cobro.”³¹

Es importante destacar que estas medidas protectoras giran en torno de los principios propios del derecho de trabajo, especialmente de garantías mínimas, tutelaridad e irrenunciabilidad. El objetivo de estas medidas es lograr la dignificación del trabajador, resguardar la retribución, que comparte la finalidad de los justos, pues solamente a través de ellos se alcanza una existencia económica decorosa. Estas medidas se describen a continuación:

1). Inembargabilidad del salario, lo cual significa que el salario no puede embargarse, salvo para pagar alimentos presentes o los que se deben desde los tres meses anteriores al embargo, se encuentra regulada esta medida en el Artículo 102 inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: “Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.”

El Artículo 10 numeral 2 del Convenio 95, expresa: “El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.”

³¹ **Derecho laboral I.** Pág. 110.



Al respecto, el Artículo 96 del Código de Trabajo preceptúa: "Se declaran inembargables:

- a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes;
- b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes;
- c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes;
- d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y
- e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más."

Asimismo, el Artículo 97 del Código de Trabajo establece: "No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aun cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo o en el precedente.



Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este artículo y en la proporción del citado Artículo 96, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones.”

2). Inembargabilidad de los instrumentos de trabajo, resguarda los instrumentos de trabajo propiedad del trabajador, de los abusos del patrono y de los acreedores con el objeto de permitir al trabajador el ejercicio de su actividad lícita de la cual son parte fundamental las herramientas o instrumentos de trabajo. Tal como lo regula el Artículo 102, inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala, inciso que ya fue transcrito anteriormente.

En el Artículo 98 del Código de Trabajo: “Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.”

3). Obligación de pagar el salario completo en cada período de pago, se refiere a hacer efectivo el pago del salario pactado con el trabajador en forma completa, siendo expresamente prohibido el hacer pagos parciales del salario, no obstante y haberse cumplido el plazo para el pago del mismo. Tal como lo regula el Artículo 93



del Código de Trabajo: “Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del Artículo 88. Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se pueda pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total.”

4). Obligación de pagar el salario directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique, el patrono debe pagar el salario directamente a él mismo o con la autorización a la persona de la familia que éste haya indicado. Tal como lo regula el Artículo 5 del Convenio 95: “El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente; y, en el Artículo 94 del Código de Trabajo: “El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.”

5). Obligación del patrono de pagar el salario mínimo, la cual tiene como propósito impedir que el empleador pretenda pactar con el trabajador un salario inferior al mínimo que se encuentre vigente en la ley. Tal como lo regula el Artículo 102, inciso f) de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Fijación periódica del



salario mínimo de conformidad con la ley; y, en el Artículo 91: "El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente." El Artículo 103 del Código de Trabajo: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se paguen por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo."

6). Plazo para el pago del salario, que obliga al empleador a tener que pagar el salario de sus trabajadores en forma quincenal, si se trata de trabajos manuales, y en forma mensual si se trata de trabajos intelectuales. Tal como lo regula el Artículo 92 del Código de Trabajo: "Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas



o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.”

7). Obligación de pagar el salario en el lugar del trabajo, el objeto de esta medida es evitar que se induzca al trabajador a gastar su salario en compras innecesarias o superfluas y más contemporáneamente busca no exponer la seguridad del trabajador que puede arriesgar hasta su vida si el salario se paga en efectivo en lugares distintos a los centros de trabajo. Tal como lo regula el Artículo 13, numeral 1. del Convenio 95: “Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.” y, en el Artículo 95 del Código de Trabajo: “Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.”

8). Prohibición de cobrar intereses por anticipos a cuenta del salario, la cual impide a los patronos que puedan cobrar intereses a sus trabajadores por las sumas que en concepto de anticipos al salario o por préstamos que se entreguen al trabajador,



previéndose en la ley que en estos casos el patrono debe permitir la amortización a plazos de este tipo de obligaciones en un mínimo de cinco abonos. Tal como lo regula el Artículo 99 del Código de Trabajo: "Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses. Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un minimum de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo más corto. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue."

9). Prohibición de compensar o gravar el salario, la cual busca prevenir las obligaciones de pagos de salarios puedan cederse, gravarse o compensarse por parte de los empleadores, con instituciones cooperativas o de crédito. Tal como lo regula el Artículo 100 del Código de Trabajo: "Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables.



Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley.”

10). El carácter preeminente y de crédito de primera clase de las obligaciones de pago de salario, esta medida busca otorgar a los créditos por salario no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho por su función alimentaria, el carácter de preeminente y de crédito de primera clase, una vez hayan sido reconocidos por sentencia firme por los tribunales de trabajo. Tal como lo regula el Artículo 101 del Código de Trabajo: “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

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

Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso



de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato. Los privilegios a que se refiere el presente artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos.”

No está demás mencionar el Artículo 60 del Código de Trabajo que contiene directrices reglamentarias en la forma siguiente: “El reglamento interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

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



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

11). Obligación de llevar libros de salarios o planillas del seguro social, la cual busca obligar al patrono a llevar un registro completo de los salarios que devengan sus trabajadores, imponiéndole para el efecto la obligación de contar con libros de salarios autorizados por la Dirección General de Trabajo, en caso que el número de trabajadores llegue a diez o más. Tal como lo regula el Artículo 102 del Código de Trabajo: “Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.”

12). El salario debe pagarse en moneda de curso legal, esta medida busca la prohibición de cupones o cualquier otro signo que pretenda sustituir la moneda. Tal



como lo regula el Artículo 102, inciso d) de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.”

Artículo 3 numeral 1. del Convenio 95: “Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.” y, Artículo 90 del Código de Trabajo. Artículo transcrito anteriormente.

3.6. El salario mínimo

Según Guillermo Cabanellas de Torres: “Nueva Zelanda fue el primer país, en 1894, en establecer el salario mínimo. Le siguió el Estado australiano de Victoria en 1896. La metrópoli británica lo adoptó hasta 1909. En los países hispanoamericanos, la primacía corresponde a Perú, en 1916. En la actualidad constituye garantía económica para sus trabajadores implantada en casi todas las naciones.”³²

Como fundamento se aduce la situación material lamentable en que se desenvuelven muchos sectores laborales cuando no existe límite inferior retributivo y pueden los

³² Op. Cit. Tomo VII. Pag. 314.



empresarios, explotando coyunturas económicas o el desamparo de los trabajadores, implantar salario mínimo.

El tratado de Versalles, en el inicio de su Artículo 427 declara fundándose en el descontento, en la miseria y en la injusticia social, la necesidad de garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia.

En el plano mundial, la Convención 26 de la Conferencia General de la OIT, instituyó los métodos para la fijación de salarios mínimos.

Manuel Ossorio define el salario mínimo como: "Aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo. Como el costo de la vida no se mantiene permanente sino que presenta una escala rápidamente ascendente, no basta fijar un salario mínimo o un salario vital, porque, el que en determinado momento resulta suficiente, deja de serlo al cabo de poco tiempo, y por eso el salario, además de ser mínimo y vital, ha de ser móvil, en el sentido de que ha de ser objeto de periódicas revisiones."³³

Es interesante la afirmación del citado autor, pues el salario mínimo debe ir a la vanguardia de los cambios que van surgiendo en la sociedad, por esa razón debe alcanzar a cubrir las necesidades del trabajador como jefe de familia.

³³ **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.**



En Guatemala, la realidad es totalmente diferente pues el salario mínimo no cubre la canasta básica y el aumento anual es el mínimo porcentaje. Paralelamente el incremento de los productos de la canasta básica que el comerciante ofrece en venta. Se considera de suma importancia lo expuesto en el presente capítulo pues el salario es la piedra angular del derecho del trabajo, es la razón de ser del trabajo, el por qué se otorga el contrato de trabajo y de ahí surge la protección jurídica preferente.

De lo anterior se puede decir, que el principio tutelar va orientado a la defensa de un salario digno que no se menoscabe éste y que el patrono no cometa abusos relacionados con la falta de pago del salario, pues desde que surgió el derecho laboral, la retribución en dinero fue la base aunque las condiciones eran desastrosas y dicho pago no era proporcional a la realidad.



CAPÍTULO IV

4. Limitación del trabajador aprendiz a un salario mínimo diferenciado por no estar regulado en el Código de Trabajo

En el presente capítulo se estudia el trabajo de aprendizaje, los instrumentos internacionales que dieron origen al mismo, su definición, el salario diferenciado en el contrato de aprendizaje, la desigualdad económica, la vulneración al derecho al trabajo del aprendiz y la propuesta de reforma al Código de Trabajo para reivindicar los derechos a un salario mínimo (diferenciado) como una dignificación a las labores desarrolladas para el trabajador aprendiz.

4.1. El trabajo de aprendizaje

El trabajo de aprendizaje tiene sustento a nivel internacional con la Recomendación Número 195 denominada Recomendación sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, vigente desde el 17 de junio de 2004; ésta sustituyó a la Recomendación 150 del 23 de junio del 1975 que, a su vez, había sustituido a la Recomendación 117 de fecha 17 de junio 1962.

Debe tomarse en cuenta que el espíritu de la Recomendación 195 es el reconocimiento de que la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la



importancia fundamental que reviste alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía mundializada.

Como se puede observar, el referido instrumento internacional tiene varios objetivos que perfectamente se adecúan a la realidad nacional, ya que en Guatemala predomina la pobreza, la falta de empleo, la economía informal y dicho instrumento internacional lo que pretende es fomentar el trabajo de aprendizaje, situación que todavía está lejos en Guatemala.

Eleuterio Reynoso define el derecho de aprendizaje como: "Aquella relación en la que un sujeto, (trabajador) se compromete a aprender un oficio o un arte, a cambio de prestar un servicio para otro sujeto (patrono), quien se compromete a suministrar el adiestramiento."³⁴

De las definiciones anteriores se puede deducir que el principal objeto del contrato de aprendizaje es la instrucción o enseñanza de un arte u oficio que deberá absorber el trabajador aprendiz, para llevar a cabo una actividad profesional que corresponde a la calificación que habrá de obtener el trabajador una vez cumplido el período de aprendizaje. Siendo la finalidad concreta del contrato de aprendizaje la adquisición de conocimientos por parte del trabajador para obtener mejores ingresos y beneficios

³⁴ **Globalización y derecho laboral.** Pág. 89.



económicos para él y su familia, es obligación del empleador no ocupar al aprendiz en trabajos ajenos al fin que se persigue.

A pesar de que el Código de Trabajo no regula una edad para el trabajo de aprendizaje, debe tomarse en cuenta la regla general establecida en el Artículo 14 del citado cuerpo legal: "Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo." Significa, entonces, que solo pueden ser aprendices las personas que hayan cumplido catorce años, que es lo más común en la práctica ya que el objetivo es aprender el arte u oficio y especializarse en el mismo.

El contrato de aprendizaje tiene la particularidad que solamente puede ser a plazo fijo, según lo establece el Artículo 171 del Código de Trabajo: "El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma. La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo."

Como se puede apreciar este contrato, cuenta con determinadas formalidades y es una excepción a la regla general de los contratos a tiempo indefinido; en cuanto a la duración de la enseñanza el mismo varía según el aprendiz, pero debe especificarse



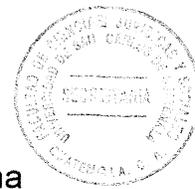
un período que se crea conveniente a discreción del patrono y del trabajador; y en lo que respecta a la retribución, no establece el método, pero puede utilizarse la forma general por unidad de tiempo o por unidad de obra.

4.2. Salario diferenciado en el contrato de aprendizaje

El Centro Boliviano de Investigación y Acción Educativa -CEBIAE- define el sueldo diferenciado como: “El punto terminal de un proceso de remuneración económica que tiende a compensar a un mayor esfuerzo y sacrificio en función a la distancia, al trabajo, carencia de servicios básicos, inaccesibilidad, insalubridad y costo de vida.”³⁵

La afirmación anterior da la pauta que el sueldo diferenciado, o salario en nuestro caso, es de beneficio para la población; lo cual, para el sustentante, es erróneo porque no para todos los países ni regiones puede aplicarse ni para todos los trabajadores, ya que esto va a depender de la situación socioeconómica en que se encuentre cada país. Para aplicar el concepto al trabajo de aprendizaje se debe definir en qué consiste éste, al respecto, el Artículo 170 del Código de Trabajo preceptúa: “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”.

³⁵ Estudio del salario diferenciado. Pág. 50.



La norma transcrita deja a discreción del patrono pagar el salario mínimo o una cantidad menor, tomando en cuenta su criterio, pues la norma no es imperativa y la misma redacción es imprecisa porque pretende compensar el salario con la enseñanza y son situaciones completamente diferentes. No existe un parámetro para el pago del salario mínimo del trabajador aprendiz, que bien podría ser un salario diferenciado.

Afirma el profesor Luis F. Linares López que: “El objeto de la política de salarios mínimos, desde un enfoque de justicia social, debe ser la protección del poder adquisitivo del trabajador. En un país como Guatemala, donde la negociación colectiva es prácticamente inexistente en el sector privado, el salario mínimo desempeña un papel fundamental para lograr la equidad y justicia social en el sistema económico, pues los trabajadores están en una situación de inevitable desventaja cuando conviene individualmente con su empleador y la ausencia de negociación colectiva impide el equilibrar el terreno en juego.”³⁶

La opinión del autor citado es congruente con el principio de tutelaridad, que es preponderante en el derecho laboral. El Artículo 170 del Código de Trabajo hace caso omiso a este principio y se vulnera el derecho del trabajador aprendiz. Se considera que el espíritu de dicha norma fue porque el legislador pensó que, como el patrono le va enseñar el arte, oficio o profesión al trabajador, este aspecto compensa el salario, lo que significa que el patrono podría, inclusive, no pagar

³⁶ **Salarios mínimos diferenciados.** Pág. 14.



remuneración alguna, razón por la cual dicha norma es injusta, pero es válida; es decir, derecho vigente y positivo; razón por la cual, el patrono explota al trabajador aprendiz, ya que el arte, profesión u oficio es enseñado de forma deficiente, porque el patrono ve como futura competencia al aprendiz.

Afirma Luis F. Linares López que: "la población laboral de Guatemala es segmentada y heterogénea. Desde el punto de vista de la categoría ocupacional hay, por una parte, un gran bloque de población remunerada o que percibe ingresos, que a su vez se divide en asalariados y por cuenta propia.

Entre los asalariados se distinguen los empleados privados, los del gobierno, los jornaleros o peones, los empleados de casa particular. A estos se agregan los trabajadores no remunerados, generalmente trabajadores familiares que auxilian al cabeza de familia. Y, en la mayoría de esas categorías hay trabajadores formales e informales."³⁷

Tal como se explicó, el trabajo de aprendizaje, pese a que se encuentra protegido como régimen especial de trabajo, debiera tener mejores beneficios para los trabajadores. Pero existe una deficiencia legislativa el no considerar un límite de pago mínimo diferenciado para esta actividad económica tan importante para la productividad y generar empleo, con lo cual se evitaría, en la medida de lo posible, el trabajo informal.

³⁷ Op. Cit. Pág. 43.



4.3. La desigualdad económica del aprendiz mediante el salario diferenciado

El tratadista Luis F. Linares López menciona, para justificar un salario mínimo diferenciado debe tomar en cuenta tres razones: “Falta de empleo formal, bajos ingresos y pobreza. Presentados en esa forma, los datos son impactantes y pueden llevar a la conclusión, obviamente precipitada, de que los salarios mínimos vigentes son absolutamente irreales, justificando la decisión de fijarlos en un nivel menor para atraer inversiones y generar oportunidades reales de empleo formal.”³⁸

La justificación anterior no tiene sentido porque el Estado es el encargado de velar por la protección de la persona y de proveer fuentes de trabajo de diversa índole y con ello disminuye la pobreza, lo que sucede aquí es que hay debilidad institucional y el Estado no es capaz de un equilibrio para mantener el costo de la canasta básica, pues cada año va en aumento y es tres veces mayor que el salario mínimo.

La necesidad de velar por el efectivo cumplimiento de los principios del derecho laboral también se encuentra establecidos en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

El Artículo 4 del Convenio 26 sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimo establece: “Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de

³⁸ Op. Cit. Pág. 51.



asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables. Todo trabajador al que le sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.”

Es de hacer notar que el referido instrumento internacional contiene una norma imperativa en cuanto al pago del salario mínimo, razón por la cual incluye el trabajo de aprendizaje, por lo que se considera que el Artículo 170 del Código de Trabajo contraviene la legislación internacional y hay que recordar que se aplica la norma más favorable al trabajador.

Por su parte el Artículo 5 del Convenio 131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos norma que: “Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.”

La norma en mención obliga a realizar una investigación detallada sobre las necesidades de la clase trabajadora para la implementación del salario mínimo, lo cual no ocurre con el contrato de aprendizaje. Debe recordarse que los principios del derecho del trabajo prevalecen sobre las normas del Código de Trabajo, siempre que favorezcan y lógicamente son más beneficiosas que la norma del Artículo 170 del citado cuerpo legal.



Es de considerar claramente que la desigualdad no es nada nuevo, es un hecho histórico y humillante dada la realidad económica de los trabajadores aprendices. Pero esta desigualdad no debe tomarse como excusa para que, tanto el Estado como la parte patronal, hagan de las suyas sobre el trabajador, minimizando su salario.

No solamente la desigualdad se puede observar en el contenido del Código de Trabajo, sino que también en la práctica. Sin dejar de observar el principio constitucional establecido en el Artículo 101 que establece: "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social."

4.4. Vulneración del derecho al trabajo del aprendiz

El desempleo es un mal social muy frecuente y muchos países, como Guatemala, padecen de este mal sumando a la economía informal; esto se debe a una legislación nociva que lejos de estimular la creación de empleos, acarrea consecuencias negativas para la propia fuerza laboral que dice ser tutelar.

Expone el Doctor Mario David García: "La lucha del hombre por conseguir estadios de bienestar mayor, es la historia de la propia Humanidad."³⁹ Esta afirmación se interpreta en el sentido que la clase trabajadora es la que sufre la condición social, especialmente los aprendices. En el presente caso, velar porque no se le violen sus

³⁹ **La muerte del derecho de trabajo.** Pág. 21.



derechos al momento de ser contratados y vigilar periódicamente el cumplimiento del contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje debe ser a plazo fijo según lo establecido en el Artículo 171 del Código de Trabajo, debe ser por escrito únicamente ya que no se encuentra dentro de las excepciones del Artículo 28 del citado cuerpo legal. Aunque en la práctica estos contratos se celebran verbalmente pues la mayoría de aprendices son adolescentes de 14 a 17 años de edad y, en algunos casos, mayores de edad que necesitan de un trabajo para ayudar en el sostenimiento de sí mismo y de sus familias.

No se descarta la posibilidad que personas mayores de edad opten por este tipo de trabajos, tomando en cuenta que la necesidad de obtener un trabajo con un salario o sueldo digno no es sólo para determinada clase social o etario.

Desde el momento en que el patrono contrata a un aprendiz se empiezan a vulnerar sus derechos porque el patrono explota al trabajador a su antojo, sin enseñarle verdaderamente el oficio, trabajo o profesión y lo que es peor aún, ni siquiera le paga el salario, en ocasiones, contraviniendo las normas laborales.

El Artículo 171 del Código de Trabajo presenta una contradicción en cuanto al plazo del contrato, pues en el párrafo primero establece que el contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo; sin embargo, el párrafo segundo deja a discreción de la Inspección General de Trabajo dicho plazo, al preceptuar que esta institución debe



vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, según la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

El contrato de aprendizaje tampoco regula jornada alguna, lo que el patrono interpreta que puede tener a su disposición al aprendiz el tiempo que él crea conveniente, pero atendiendo a la regla de interpretación de la norma más favorable al trabajador, regulada en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, debe seguirse la jornada ordinaria diurna.

Aunado a esta norma es importante hacer mención de lo regulado en el Artículo 17 del Código de Trabajo: “Para los efectos de interpretar las normas de trabajo debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.”

La norma en mención no se cumple en el contrato de aprendizaje, ya que el patrono ve como competencia al aprendiz y esto ocasiona que, posiblemente, no le enseñe adecuadamente el trabajo, oficio o arte, ocasionándole desmotivación al trabajador aprendiz y que cada vez sean menos las personas que deseen optar por este tipo de trabajo, lo que a la larga genera desempleo, economía informal, desmotivación, falta de mano de obra calificada como también falta de oportunidades, todo esto en detrimento del desarrollo social, laboral y decrecimiento económico como entes negativos para el país.



4.5. Aplicación del principio tutelar ante la desigualdad del aprendiz

Lo perjudicial de este contrato es que no le da la calidad de trabajador al aprendiz, aunque éste cumpla con todos los elementos necesarios para ser considerado como trabajador, ya que presta personalmente sus servicios en relación de subordinación a su patrono a cambio de una remuneración. Surgiendo entre ellos una relación laboral.

Con base en lo anterior, se considera que esa situación contraviene el principio tutelar del aprendiz por la evidente desigualdad existente entre patronos y trabajadores, sin que el legislador haya creado normas en las cuales se plasme determinadas situaciones que benefician al trabajador aprendiz y así proteger los derechos mínimos e irrenunciables que por ley les corresponde a los trabajadores.

El principio tutelar perfectamente encuadra dentro del contrato de aprendizaje en situaciones como las que afirma el profesor Rolando Echeverría Morataya: "Ese principio podría convertirse en arbitrario, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que ese factor económico pueda producir una injusticia. La tutelaridad del derecho del trabajo va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales."⁴⁰

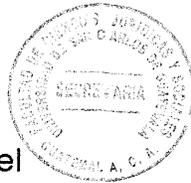
⁴⁰ **Derecho del trabajo I**, pág. 27.



El Artículo 173 del Código de Trabajo establece que: “El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate. El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.”

El citado artículo únicamente establece la causa de despido directo justificado cuando el aprendiz no aprende el arte, profesión u oficio, lo cual es muy subjetivo, pues quien califica la incapacidad manifiesta a su libre criterio, es precisamente el empleador, situación que origina, normalmente, abusos en contra del aprendiz porque el patrono puede argumentar esta causal aunque no sea cierta, despidiendo al aprendiz en muchos casos, no por incapacidad, sino porque al invocar dicha causal quedaría el patrono libre de responsabilidad laboral y también en ciertas ocasiones el patrono trataría de encubrir, con esta causal, los reclamos que el aprendiz pueda argumentar con relación a los derechos mínimos e irrenunciables que por ley le corresponden.

Asimismo, no establece causal por las que el aprendiz puede poner término al contrato de aprendizaje, lo cual se interpreta que puede invocar las causales del Artículo 79 del Código de Trabajo, inclusive, si no paga el salario mínimo, ya que el principio de tutelaridad ampara al trabajador para alegar tal extremo, aunque esté plasmado en el Artículo 170 del citado cuerpo legal la inferioridad al salario mínimo como pago.



Expone el Licenciado Luis Fernández Molina: "Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se presenta como una herramienta compensatoria de la desigualdad entre el potencial económico del empleador y la necesidad vital del asalariado."⁴¹

De lo anterior, se puede inferir que el derecho laboral juega un papel de nivelador para compensar esa desigualdad económica existente entre el patrono y el trabajador, como la parte más débil de la relación laboral en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia.

Por lo anteriormente expresado, el principio de tutelaridad se presenta en los casos en que el trabajador está en una clara desventaja frente a su empleador, como en el caso del contrato de aprendizaje, especialmente en lo que respecta al salario.

Asimismo, se considera que el legislador ha creado esta disposición legal para compensar dicha desigualdad para mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. Doctrinariamente se dice que la finalidad esencial del derecho laboral no es en sí la tutelaridad, ésta es un vehículo para lograr el justo equilibrio en la fijación de condiciones de trabajo y de esa forma materializar la armonía entre el capital y el trabajo. La tutelaridad es sólo un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social. Visto desde un enfoque negativo el fin último consiste en evitar fricciones y luchas entre los patronos y los trabajadores.

⁴¹ **Op. Cit.** Pág. 9.



4.6. Propuesta de reforma al Código de Trabajo

Es evidente que, en la práctica, el trabajo de aprendizaje vulnera el derecho del trabajador aprendiz por la desventaja que se encuentra frente a su patrono, porque el Artículo 170 del Código de Trabajo no contempla un salario mínimo como retribución por el trabajo prestado, contraviniendo de esta manera las garantías mínimas e irrenunciables que por ley le corresponden al trabajador.

También la protección jurídica al trabajador queda vacía pues de conformidad con el Código de Trabajo, en el cuarto considerando, inciso a) establece: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente."

De la anterior transcripción se puede inferir que dicha protección jurídica queda inconclusa dentro del contrato de aprendizaje, pues el patrono únicamente paga lo convenido, según su criterio, pero no hay un parámetro o punto de partida que pueda superarse como lo establecen los principios del derecho del trabajo, por lo que la norma contenida en los Artículos 170 y 171 del Código de Trabajo disminuyen, restringen, tergiversan y vulneran los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores aprendices; por consiguiente, dicha norma debe ser reformada para evitar nulidad de pleno derecho. Como consecuencia al contenido de lo expuesto anteriormente, relacionado con el trabajo de aprendizaje, el ponente propone las siguientes reformas al Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala. Código de Trabajo, en la forma siguiente:



CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

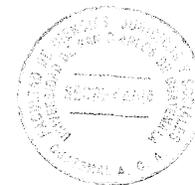
Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común y su deber es garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona,

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

CONSIDERANDO:

Que el trabajo de aprendizaje debe considerársele de suma importancia para el desarrollo laboral del país, con el objeto de erradicar, en parte, el desempleo, la pobreza, la delincuencia, la migración; y, aumentar la mano de obra calificada, mejorar las condiciones de vida y evitar, en la medida de lo posible, el trabajo informal.



POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los Artículos 134 y 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

Las siguientes

REFORMAS AL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1. Se reforma el Artículo 170 del Código de Trabajo, el cual queda así:

“Artículo 170. Trabajo de aprendizaje. Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero y les dé la respectiva retribución que debe ser diferenciado, como mínimo, en un diez por ciento (10%) menos del salario mínimo establecido periódicamente para la actividad exportadora y de maquila, más la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado.”

“ARTÍCULO 170 Bis. Aplicación del salario mínimo diferenciado. Para la aplicación del diez por ciento (10%) menos a que se hace referencia en el artículo anterior, éste deberá ser congruente con los incrementos que periódicamente sean aprobados para la actividad de exportación y de maquila.”



Artículo 2. Se reforma el Artículo 171 del Código de Trabajo, el cual queda así:

“Artículo 171. Contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda, de conformidad con lo establecido en los artículos anteriormente citados.

La Inspección General de Trabajo vigilará porque todo contrato de aprendizaje dure el plazo fijo establecido en el artículo precedente, tomando en cuenta la edad del aprendiz que no debe ser menor de catorce años de edad, la clase y métodos de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

Asimismo, velará por el cumplimiento del pago del salario mínimo diferenciado establecido.”

Artículo 3. Vigencia. Las presentes reformas entrarán en vigor ocho días después de su publicación en el diario oficial.

**REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN,
PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.**

**EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA
CIUDAD DE GUATEMALA, EL VEINTE DE ABRIL DE DOS MIL DIECIOCHO.**

ALVARO ENRIQUE ARZÚ ESCOBAR
PRESIDENTE

ESTUARDO ERNESTO GALDÁMEZ JUÁREZ
Secretario

KARLA ANDRE MARTÍNEZ HERNÁNDEZ
Secretaria

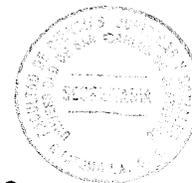


COCLUSIÓN DISCURSIVA

Como conclusión y fundamentado en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece el principio de justicia social y demás normativa laboral nacional e internacional, es criterio del ponente que lo preceptuado en el Artículo 170 del Código de Trabajo no es congruente con el principio de justicia social, porque deja en libertad al patrono disponer el salario que a su voluntad pueda pagarle al trabajador aprendiz, por no encontrarse regulado un salario mínimo diferenciado para esta clase de trabajadores.

Generalmente, el empleador argumenta que el aprendizaje se compensa con la enseñanza del arte u oficio; lo cual se da porque la norma antes mencionada no contiene un mandato expreso en cuanto a un salario mínimo diferenciado que debería percibir el trabajador aprendiz.

Para contrarrestar, en mínima parte, el desempleo, delincuencia, migración, trabajo informal, falta de mano de obra calificada u otros aspectos negativos, el salario mínimo diferenciado propuesto para el sector de aprendizaje, también podría ser implementado en los departamentos con el mayor índice de pobreza y pobreza extrema y, posteriormente, de recibido el aprendizaje éstos podrían ser absorbidos como trabajadores capacitados por la empresa que les dio la oportunidad de aprender el arte u oficio u otra empresa que desee contratarlos formalmente y con las demás prestaciones de ley.



Esta proposición que puede ser aprovechada para atraer inversión nacional o extranjera que redundaría en beneficio del trabajador y de su respectiva familia; aunado a ello, el crecimiento económico del país y la disminución del trabajo informal.

El principio de la realización del bien común y el de justicia social establecen promover el empleo pleno y el trabajo decente para erradicar la pobreza dentro de las naciones.



BIBLIOGRAFÍA

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Derecho del trabajo**. 1ª ed. México. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 1990.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 30ª. Ed. Buenos Aires, Heliasta 2008.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL. 1988.

Centro Boliviano de Investigación y Acción Educativa. **Estudio del salario diferenciado**. 1ª ed. Bolivia. Ed. Conmerb. 1995.

DE BUEN LOZANO, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. 1ª ed. México. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 1997.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3ª. ed. México. Ed. Porrúa, S.A. México, 1975.

DOBB, Maurice. **Salarios**. Fondo de Cultura Económica, México. (s.e.) 1973).

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 5ª. ed. revisada, Guatemala. Ed. Formatec. 2016.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo** 1ª. ed. Madrid, España. Ed. Impresos y Revistas, S.A. 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 7ª. ed. ampliada y actualizada. Guatemala. Ed. IUS Ediciones, 2017.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 3ª. ed. Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix, 2014.



Fundación del Servicio Exterior para la Paz y la Democracia (FUNPADEM). **Manual de derechos y obligaciones laborales en honduras.** 4ª ed.; Honduras. Ed. San José. 2006.

GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo.** 2ª. ed. Guatemala. Ed. Tierra Labrada. 2002.

GÓMEZ ARANDA, Rodolfo. **Derecho laboral I.** 1ª ed. México. Ed. Red tercer milenio, S.C. 2012.

ISLAS MONTES, Roberto. **Principios jurídicos.** Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano. Año XVII. Montevideo 2011.

LINARES LÓPEZ, Luis Felipe. **Salarios mínimos diferenciados.** 1ª ed. Guatemala. (s.e). 2015.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** 1a. ed. Guatemala. Ed. IUS Ediciones. 1984.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 1ª. Ed. Electrónica. Datascan, S. A.

PÉREZ, Benito. **Derecho del trabajo.** Ed. Astrea. Buenos Aires. 1983.

REALE, Miguel. **Introducción al derecho.** 1ª ed. Ed. Pirámide. España. 1993.

REYES MENDOZA, Libia. **Derecho laboral.** 1ª ed. México. Ed. Red tercer milenio, 2012.

REYNOSO, Eleuterio. **Globalización y derecho laboral.** 2ª ed. México. Ed. Fondo de cultura económica. 2008.

WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo.** Santiago, Chile: (s.e). Ed. Nacimiento. 1947.



Legislación:

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

Código de Trabajo, Decreto 330. Congreso de la República de Guatemala, 1947.

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

Convenio Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, Número 26. Organización Internacional del Trabajo, 1928.

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

Convenio Sobre la Fijación de Salarios Mínimos, Número 131. Organización Internacional del Trabajo, 1970.

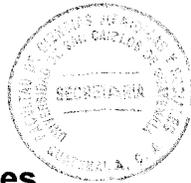
Recomendación Sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, Número 195. Organización Internacional del Trabajo, 2004.

Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto 76-78, Congreso de la República, 1978.

Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-92. Congreso de la República, 1992.

Reglamento que Determina los Trabajos no Sujetos a las Limitaciones de la Jornada Ordinaria de Trabajo, Acuerdo Gubernativo Número 346. Presidente de la República de Guatemala, 1960.

Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, Acuerdo Gubernativo Número 1319. Presidente de la República, 1968.



Integración de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas y no Agrícolas. Acuerdo Gubernativo Número 777-94. Presidente de la República de Guatemala, 1994.

Salarios Mínimos para las Actividades Agrícolas no Agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila. Acuerdo Gubernativo Número 520-2016. Presidente de la República de Guatemala, 2016.