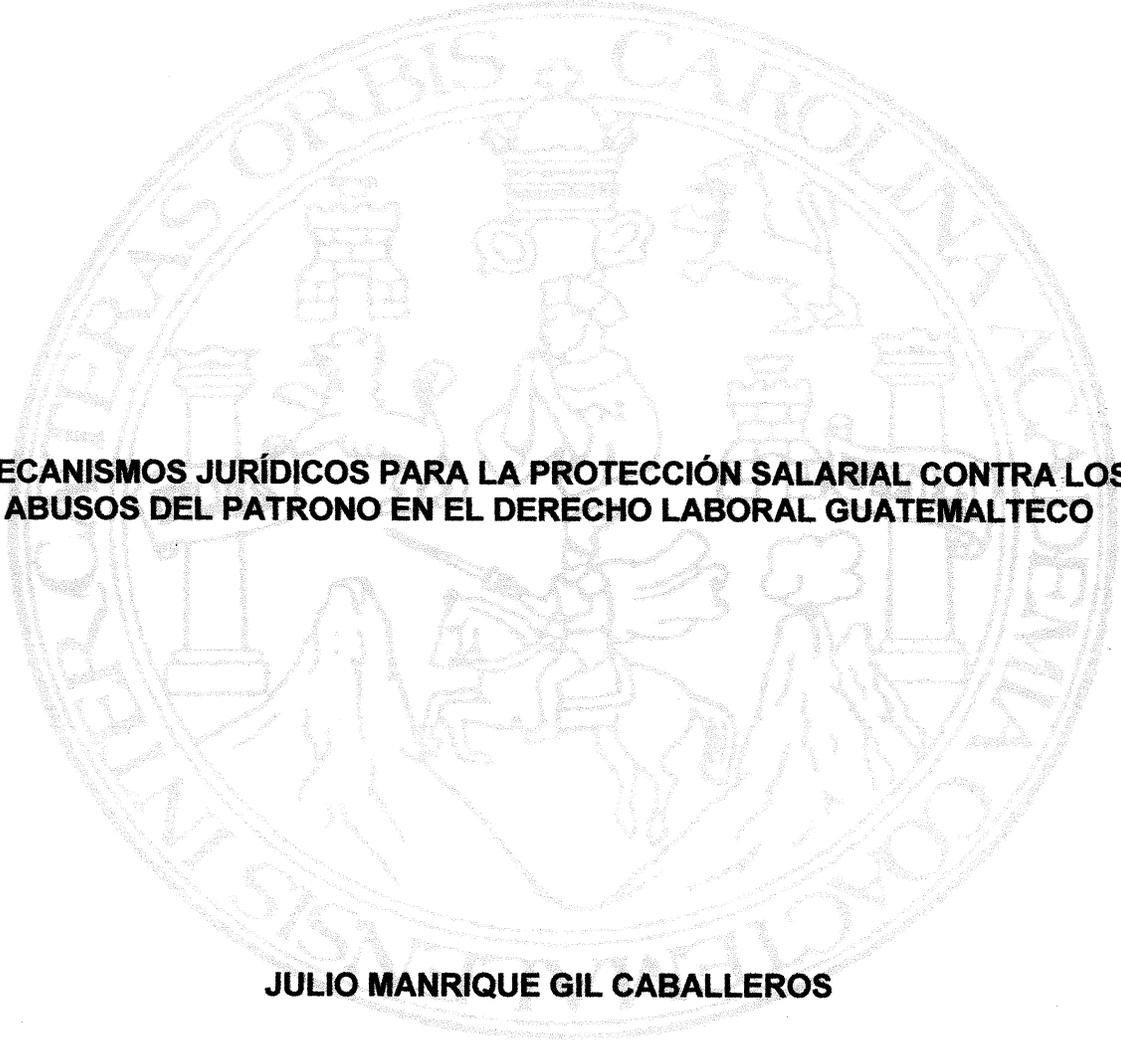


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two figures. The shield is supported by two columns. The text "UNIVERSITAS ORBIS CAROLINAE" is inscribed around the top inner edge of the circle, and "SIGILLUM UNIVERSITATIS SANCTI CAROLINI" is inscribed around the bottom inner edge.

**MECANISMOS JURÍDICOS PARA LA PROTECCIÓN SALARIAL CONTRA LOS  
ABUSOS DEL PATRONO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO**

**JULIO MANRIQUE GIL CABALLEROS**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2019

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

**MECANISMOS JURÍDICOS PARA LA PROTECCIÓN SALARIAL CONTRA LOS  
ABUSOS DEL PATRONO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**JULIO MANRIQUE GIL CABALLEROS**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, noviembre de 2019

**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:** Licda. Astrid Jeanette Lemus Rodríguez  
**VOCAL II:** Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras  
**VOCAL III:** Lic. Juan José Bolaños Mejía  
**VOCAL IV:** Br. Denis Ernesto Velásquez González  
**VOCAL V:** Br. Abidán Carías Palencia  
**SECRETARIO:** Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

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



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



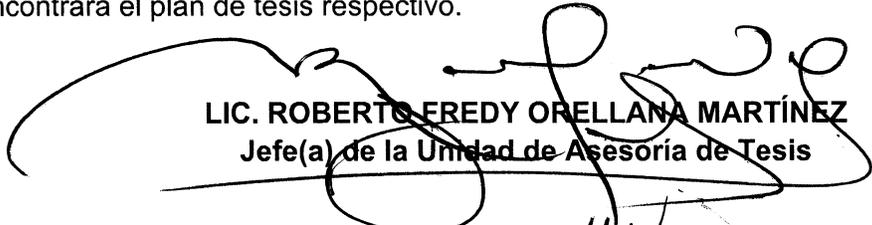
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 02 de abril de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, AMELIA MELQUIADES CIFUENTES SAUCEDO  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
JULIO MANRIQUE GIL CABALLEROS, con carné 201121660,  
 intitulado MECANISMOS JURÍDICOS PARA LA PROTECCIÓN SALARIAL CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRONO  
EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO.

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 20 / 03 / 2019.

f) 

Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

*Licda. Amelia Melquiades Cifuentes Saucedo*  
 ABOGADA Y NOTARIA

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

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



**Licda. Amelia Melquiades Cifuentes Saucedo**  
**Abogada y Notaria**



Guatemala 04 de junio del año 2019

**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**



Licenciado Orellana Martínez:

En cumplimiento a la resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha dos de abril del año dos mil dieciocho en donde se me faculta para asesorar al alumno **JULIO MANRIQUE GIL CABALLEROS** con carné universitario **201121660** de su trabajo de investigación de tesis titulado: **“MECANISMOS JURÍDICOS PARA LA PROTECCIÓN SALARIAL CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRONO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO”**, procedí a asesorar al estudiante y para el efecto me es grato darle a conocer lo siguiente:

- a) Hago constar mi opinión con respecto de la asesoría del contenido científico del trabajo de tesis ya indicado, así como del análisis del mismo, establecí que se desarrolló de una manera técnica, ya que contiene normas jurídicas vigentes y aplicables al tema que fueron abordadas analizando su contenido de manera sintética y práctica.
- b) En cuanto a la metodología utilizada se puede apreciar que el alumno aplicó los métodos inductivo, deductivo y sintético del tema desarrollado y empleó una redacción con un lenguaje técnico, debido a que partió de lo general a lo particular, siendo la redacción congruente pues la lectura se puede realizar con claridad y comprensión de forma precisa, siendo de importancia anotar que utilizó las reglas ortográficas establecidas por la Real Academia Española, y además expuso de forma concreta sus posturas y críticas analizando a varios juristas, lo cual le permitió llegar a una conclusión discursiva.
- c) Los objetivos se alcanzaron y la hipótesis se comprobó. Además, considero importante que el informe final de tesis y la conclusión discursiva se redactó de acuerdo a los capítulos desarrollados, los cuales cumplieron con los requisitos y tienen congruencia con el contenido.
- d) La bibliografía fue la adecuada y se recolectó y seleccionó el material de referencia consultando autores tanto nacionales como extranjeros relacionados con el tema investigado.

**Licda. Amelia Melquiades Cifuentes Saucedo**  
**Abogada y Notaria**



- e) El alumno aceptó las sugerencias y comentarios que le hiciera en su momento, realizando las correcciones indicadas para mejorar los temas. En todo momento respeté sus opiniones y los aportes que incluyó. Se hace la aclaración que entre el alumno y el asesor no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

El trabajo de tesis del alumno cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

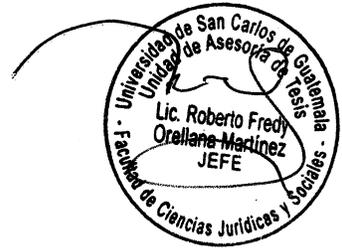
Muy atentamente.



**Licda. Amelia Melquiades Cifuentes Saucedo**  
**Asesora de Tesis**  
**Colegiada 12,875**



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



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 19 de septiembre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JULIO MANRIQUE GIL CABALLEROS, titulado MECANISMOS JURÍDICOS PARA LA PROTECCIÓN SALARIAL CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRONO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. 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/JP.





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por la vida que me da, por lo que me ha permitido vivir, por sus bendiciones y misericordias para conmigo y mi familia, así como la sabiduría y entendimiento, siendo la luz y esperanza en mi caminar para convertir un sueño en realidad.

### **A MI PADRE:**

Licenciado Nery Ubaldo Gil Lara, por su apoyo, amor, paciencia y la fe que ha depositado en mí, siendo un gran ejemplo y bendición para mi vida, gracias papá.

### **A MI MADRE:**

Yolanda Elizabeth Caballeros Méndez de Gil, por su apoyo y amor incondicional brindado en todos los momentos de mi vida, gracias de todo corazón, gracias mamá.

### **A MI HERMANO:**

Licenciado Ubaldo Alexander Gil Caballeros, por su apoyo incondicional.

### **A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



## **PRESENTACIÓN**

El tema que se desarrolló trata lo relacionado con los mecanismos jurídicos para la protección salarial contra los abusos del patrono en el derecho laboral guatemalteco. El derecho del trabajo existe para garantizar a los trabajadores la percepción real de los salarios y no la sencilla declaración de que percibirán determinados salarios. El mismo, organiza una múltiple protección para asegurar que el trabajador perciba de manera eficiente los salarios que se han devengado a su favor, es decir, que ha ganado.

El salario, paga o remuneración también es llamado sueldo o estipendio y es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso recibe el nombre de jornal.

La tesis fue desarrollada tomando como ámbito geográfico el territorio de la República guatemalteca, mientras que el ámbito temporal empleado fue el referente a los siguientes años: 2015-2018. Además, cabe indicar que se presenta una tesis de naturaleza jurídica pública en la rama del derecho laboral y una investigación cualitativa.

El objeto de la tesis dio a conocer la importancia de los mecanismos jurídicos para la protección salarial. Los sujetos en estudio fueron los patronos y los trabajadores. El aporte académico señaló la problemática actual derivada de los abusos cometidos por parte de los patronos.



## **HIPÓTESIS**

El incumplimiento de los mecanismos jurídicos para que se garantice la protección salarial contra los abusos del patrono en el derecho laboral guatemalteco no ha permitido amparar al trabajador en virtud del desequilibrio que existe frente a la superioridad del empleador, ni que se satisfagan todas las exigencias de la organización del trabajo y el respeto a la dignidad del trabajador y sus derechos, excluyendo cualquier forma de abuso a los derechos de los trabajadores.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se comprobó la hipótesis formulada al señalar la importancia de los mecanismos jurídicos para la protección salarial contra los abusos del patrono en el derecho laboral guatemalteco. Legalmente, se considera que el salario es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, que retribuyen el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Al desarrollar el trabajo de tesis que se presenta se hizo empleo de las técnicas documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se recabó la información tanto jurídica como doctrinaria. También, se emplearon los métodos: analítico, sintético, inductivo, deductivo e histórico.



## ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Reseña histórica.....	1
1.2. Conceptualización.....	3
1.3. Contenido.....	5
1.4. Sistema jurídico laboral.....	6
1.5. Instituciones públicas que se relacionan con la materia laboral.....	7

### CAPÍTULO II

2. Principios del derecho del trabajo.....	13
2.1. Principio tutelar de los trabajadores.....	13
2.2. Principio de garantías mínimas.....	17
2.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo.....	20
2.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo.....	24
2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	25
2.6. El derecho laboral es una rama del derecho hondamente democrático...	25
2.7. El derecho laboral es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.....	26
2.8. Principio de estabilidad.....	28
2.9. Principio de irrenunciabilidad.....	34



### CAPÍTULO III

3.	El salario.....	39
3.1.	Caracterización legal.....	39
3.2.	El salario justo y el salario lesivo.....	40
3.3.	Fuentes normativas de la determinación salarial.....	41
3.4.	Diferenciación de otras prestaciones del empleador.....	42
3.5.	El salario y el contrato laboral.....	43
3.6.	El salario en caso de nulidad del contrato de trabajo.....	46
3.7.	Salario monetario y no monetario.....	47
3.8.	Unidades de cómputo del salario.....	48
3.9.	Salario a destajo.....	50
3.10.	Salario con prima.....	51
3.11.	Comisión y gratificaciones.....	52

### CAPÍTULO IV

4.	Mecanismos jurídicos para la protección salarial contra los abusos del patrono en el derecho laboral.....	57
4.1.	Definición de patrono.....	57
4.2.	Definición de trabajador.....	58
4.3.	Conceptualización de salario.....	58
4.4.	Morfología salarial.....	65
4.5.	Fines del salario.....	65
4.6.	Naturaleza jurídica.....	67
4.7.	Importancia de los mecanismos jurídicos para proteger el salario contra los abusos patronales.....	71



<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>81</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>83</b>



## INTRODUCCIÓN

El tema fue elegido para dar a conocer los mecanismos jurídicos para la protección salarial contra los abusos del patrono en el derecho laboral guatemalteco. El derecho laboral tiene por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y las relaciones laborales.

El salario es una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado para un empleador, y la cuantía se establece en el contrato de trabajo. El salario se recibe principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la retribución en especie es necesariamente adicional. La remuneración salarial y su incremento es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente ha sido reivindicado por los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. La garantía de un salario vital adecuado, es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los objetivos de la tesis dieron a conocer que la protección de los salarios es esencial para los trabajadores, para quienes el salario representa el nivel de vida que pueden tener y es un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado, así como también la hipótesis fue comprobada al señalar la necesidad de resguardar al trabajador contra los abusos del patrono. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

La igualdad salarial hace referencia al concepto según el cual los individuos que realizan trabajos similares (o trabajos con la misma productividad) deben recibir la



misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría. Para ello, se parte del principio de igualdad ante la ley. Además, la relación laboral abarca una amplia variedad de posiciones legales subjetivas como lo son los créditos, deudas, deberes de conducta, poderes y cargos, pero para que una relación jurídica se pueda caracterizar como relación de trabajo es necesario que se presenten en ella dos deberes típicos de prestación como lo son el trabajo subordinado y el de remunerarlo. La prestación del trabajo subordinado y la remuneratoria se encuentran referidas una a otra, como prestaciones recíprocas; y por ende, se tiene que calificar a la relación de trabajo como de cambio, debido a que su tipicidad consiste justamente en el cambio de trabajo subordinado por una retribución o salario. Por ende, desde el punto de vista jurídico, el salario consiste en la contraprestación del trabajo subordinado; contraprestación que, se refiere a un ingreso o rédito de ganancia individual del trabajador. O sea, tiene un contenido patrimonial y es, para el trabajador subordinado, una ventaja patrimonial, o sea, algo que ingresa a su patrimonio.

La tesis se dividió en cuatro capítulos: en el primer capítulo, se señaló el derecho laboral, reseña histórica, conceptualización, contenido, sistema jurídico laboral y las instituciones públicas relacionadas con la materia laboral; en el segundo capítulo, se indicaron los principios del derecho del trabajo; en el tercer capítulo, se estableció lo relativo al salario; y en el cuarto capítulo, se analizó lo fundamental de los mecanismos jurídicos de protección del salario contra los abusos patronales en Guatemala. Las técnicas utilizadas fueron la documental y bibliográfica, así como también los siguientes métodos de investigación: analítico, inductivo, sintético, deductivo e histórico.

De esa manera, el concepto jurídico de salario abarca el concepto económico rédito o ganancia individual. De manera que, debido a esa inclusión, se tiene que caracterizar jurídicamente al salario como la ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado, siendo fundamental garantizar los mecanismos jurídicos de protección salarial contra los abusos del patrono.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral

También conocido como derecho del trabajo o derecho social, es una rama del derecho cuyas normas jurídicas y principios tienen por finalidad la tutela del trabajo humano, llevado a cabo de manera libre, por cuenta ajena, a cambio de una contraprestación y en relación de dependencia. Consiste en un sistema normativo heterónimo, y a la vez autónomo que se encarga de la regulación de determinados tipos de trabajo de carácter dependiente y de relaciones de carácter laboral.

#### 1.1. Reseña histórica

Con la Revolución Industrial surgieron nuevas relaciones laborales, debido a que los trabajadores pasaron a desempeñarse en los distintos establecimientos de propiedad de sus empleadores, en lugar de llevarlo a cabo en sus mismos domicilios, los cuales se encontraban sometidos a exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de trabajo. A ello, se le tenía que agregar que la introducción de la máquina permitía el trabajo de la niñez y del género femenino, que ingresaba al mercado de trabajo en competencia con los adultos, lo cual sumado a la mayor productividad alcanzada por parte de las máquinas ocasionaba la existencia de grandes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era no adecuada, y podía sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones laborales. Esa nueva organización laboral los sometía a



condiciones laborales de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales, falta de descanso y de una ínfima remuneración.

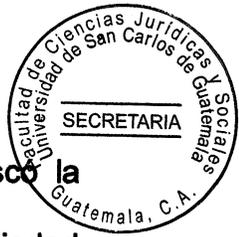
Posteriormente, fueron apareciendo de manera repentina distintos tipos de protestas, como la huelga, las manifestaciones, la ocupación en las fábricas y el sabotaje, los cuales precedieron a la formación de diversas organizaciones de trabajadores denominados sindicatos.

Por su parte, el ejercicio del poder político por parte de representantes de los diversos sectores beneficiarios de esta situación era la que garantizaba su mantenimiento. En nombre de la libertad individual se tenía que sostener que los Estados no debían en ningún momento legislar interfiriendo en la libre contratación entre los patronos y trabajadores.

La intervención estatal en los conflictos de trabajo, se limitó durante bastante tiempo a la represión de las protestas, tomadas en consideración como ilícitas, a través de acciones policiales o bien militares.

Además, durante el siglo XIX, fueron surgiendo distintas corrientes del pensamiento desde diversos ángulos que exigieron la intervención estatal en defensa de los trabajadores, como de las escuelas intervencionistas y de las escuelas de carácter social.

“Las escuelas intervencionistas buscan que el Estado resguarde mediante políticas adecuadas a las clases sociales y culturales perjudicadas con la libre distribución de la



riqueza. Por su parte, el socialismo, de manera particular en su desarrollo buscó la sustitución de la estructura capitalista por un régimen en el cual no existiera la propiedad privada en los medios de producción, ni mucho menos, en la explotación de seres humanos por la fuerza de trabajo de otros. El objeto del socialismo consiste en la emancipación de los proletarios por obra revolucionaria de los mismos proletarios”.<sup>1</sup>

## **1.2. Conceptualización**

Es la rama del derecho que se encarga de la regulación de las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano y se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que aseguran el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

El derecho laboral comprende al trabajo como aquella actividad que un ser humano desarrolla con el objetivo de convertir al mundo interior, y a través del cual obtiene los medios materiales necesarios y los bienes económicos suficientes para su completa subsistencia.

Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de una serie de relaciones que no son simétricas. El empleador es quien se encarga de la contratación de un trabajador y cuenta con una mayor fuerza y responsabilidad en relación al empleado. Por ello, el

---

<sup>1</sup> Dávalos Aguirre, Luis David. **Temas de derecho laboral**. Pág. 62.



derecho laboral es tendiente a limitar la libertad de cada compañía, con la finalidad de prestar la debida protección al mayormente débil de esa estructura.

Ello, es lo que supone que el derecho laboral se fundamenta en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad legal. El derecho laboral, consecuentemente, tiene que aplicarse, frente a la multiplicidad de normas jurídicas, en relación a todas aquellas reglas que resulten mayormente beneficiosas para cada trabajador.

“Este principio protector consiste en uno de los de mayor importancia que existen dentro de este citado ámbito, pero, no puede pasarse por alto, el hecho de que el derecho de trabajo también se fundamente en otros como el caso de los principios de razonabilidad. Ello, es aplicable tanto al mismo empleador como también al trabajador y viene a establecer que ambas figuras se encargan de desarrollar sus derechos y deberes, sin caer en conductas abusivas, lo cual llevan a cabo con fundamento y sentido común”.<sup>2</sup>

De igual forma, también es de importancia tomar en consideración el valor del principio de irrenunciabilidad de los derechos. Ello, deja bien claro que ningún trabajador puede en ningún momento llevar a cabo la renuncia de los derechos que se le establecen como tal, por parte de la legislación de trabajo. Ello, quiere decir que no puede ni trabajar más horas de las que están reguladas, ni que tampoco puede en ningún momento renunciar a cobrar menos de lo que se encuentra estipulado.

---

<sup>2</sup> Alsina, Hugo. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 60.



También, es de importancia resaltar que las relaciones de trabajo se encuentran regidas por normas jurídicas y distintas normas complementarias. De todas formas, cada sector productivo cuenta con sus mismas normas para la regulación de las relaciones o de determinados aspectos de ellas, sin que esas normas legales impliquen por sí mismas una violación a la mencionada ley de contrato de trabajo.

### **1.3. Contenido**

Su contenido se fundamenta en el conjunto de normas jurídicas y principios de carácter técnico que regulan las relaciones jurídicas existentes entre empleadores y trabajadores, así como de ambos con el Estado, originado una prestación de carácter voluntaria, subordinada y debidamente retribuida para la realización de actividades humanas, para la producción de bienes y de servicios.

De manera tradicional la disciplina del derecho laboral se comprende integrada por las siguientes partes:

- a) **Derecho individual del trabajo:** se refiere a las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su correspondiente empleador.
- b) **Derecho colectivo del trabajo:** es la rama del derecho referente a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva del derecho del trabajo.



- c) **Derecho de seguridad social:** es referente a la protección de los trabajadores pudiendo ser principal, económica y puede tener relación con los riesgos de enfermedad, accidentes, vejez y cesantía.

#### **1.4. Sistema jurídico laboral**

El empleado que presta sus servicios de forma subordinada ha pasado a ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para garantizar una estabilidad social.

El apareamiento de las primeras normas jurídico-laborales, se encuentra desde la segunda mitad del siglo XIX, y más tardíamente en unos países en relación con otros. Con el Tratado de Versalles, se puso fin a la Primera Guerra Mundial, y el derecho del trabajo adquirió el debido respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Existen definiciones tanto filosóficas, como económicas y físicas relacionadas con el trabajo. Pero, para el derecho en mención, lo que tiene relevancia es que rige el trabajo subordinado. Donde termina la subordinación, finaliza la aplicación del derecho laboral.

En la actualidad se ha excluido de su utilización en el léxico jurídico de trabajo, los términos anacrónicos referidos a obreros o patrones que señalan las líneas ideológicas.



“Por otra parte, no resulta del todo correcto denominar empresario al empleador. Además se tiene que reservar esta última expresión a quienes son los propietarios de una empresa, la cual puede tener o no empleados en relación de dependencia, por lo cual es equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación laboral”.<sup>3</sup>

### **1.5. Instituciones públicas que se relacionan con la materia laboral**

Son las siguientes:

a) **Administrativas:**

a.1.) **Funciones de la Dirección General de Trabajo:**

- Conocer y resolver lo relacionado con la personalidad de organizaciones sindicales y su funcionamiento, de acuerdo a la legislación.
- Llevar el registro público de los sindicatos, contratos colectivos e individuales de trabajo, pactos de condiciones de trabajo y convenios colectivos de trabajo.
- Autorizar libros de actas de Asambleas Generales, de Comités Ejecutivos, registros de socios, contabilidad, y formas contables de las organizaciones sindicales, así como practicar revisiones cuando sea requerido.

---

<sup>3</sup> **Ibid.** Pág. 87.



- Autorizar libros de salarios y planillas, suministrando modelos y normas para su correcta impresión.

**a.2.) Funciones de la Inspección General de Trabajo:**

- Debe ser tomada en consideración como parte en todo juicio laboral en que el reclamante sea un menor de edad, así como de que se reclame el pago de la indemnización y demás prestaciones laborales y que se busque proteger la maternidad en las trabajadoras.
- Velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las normas jurídicas, convenciones colectivas y reglamentos que normen las condiciones de trabajo.
- Visitar los lugares de trabajo.
- Examinar los libros de salarios, de planillas o constancias de pago.
- Examinar las condiciones de higiene en los lugares de trabajo y la seguridad personal de los trabajadores.
- Las actas que levanten tienen completa validez.



- Pueden citar a empleadores y trabajadores a sus oficinas, debiendo constar el objeto de la citación.
  
- Evacuar consultas en temas laborales.
  
- Promover ante los tribunales de trabajo y previsión social los juicios por faltas laborales.

**a.3.) Funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador:**

- Prestar asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos que no han recibido de acuerdo a la legislación, el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo.
  
- Asesorar a los trabajadores que acrediten haber agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo, y que no hayan presentado la demanda laboral.

**a.4.) Funciones de la Dirección General de Previsión Social:**

- Proteger al trabajador, velando por su salud, seguridad y asistencia social, mediante el estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones tanto de vida como de trabajo.



- **Recomendar y estudiar las medidas que ayuden a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.**
- **Implementar programas de protección a los sectores de trabajo vulnerables.**
- **Formular políticas de prevención social en general, seguridad social, seguridad e higiene en los centros laborales.**
- **Promoción de acciones que permitan el desarrollo y divulgación de los derechos de la mujer, especialmente lo relativo a los derechos.**

**a.5.) Funciones de la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional.**

- **Diseñar políticas de capacitación del recurso humano y formación profesional.**
- **Promover la formación profesional y técnica de los recursos humanos mediante programas adecuados, como becas, ayudas económicas y créditos educativos, que ayuden al desarrollo económico y social del país, procurando la ubicación de este recurso especializado en empresas públicas y privadas.**
- **Colaborar con los empleadores y trabajadores, en el estudio y determinación de las necesidades de capacitación profesional y mano de obra que requiera el país, especialmente en los sectores mayormente vulnerables.**



**a.6.) Funciones de la Dirección General de Empleo:**

- Política nacional de empleo.
  
- Servir de enlace entre empresas que tienen plazas vacantes y trabajadores desempleados, lo cual es una actividad que implica el mantenimiento como una base de datos mediante encuestas a empleadores y entrevistas a trabajadores potenciales.
  
- Desarrollar programas de orientación y de asesoramiento a oferentes y demandantes de empleos.
  
- Registrar y controlar las autorizaciones que se puedan conceder a extranjeros para laborar en el país, y las que se extiendan a empleadores para la contratación de aquellos.

**b) Judiciales:**

**b.1.) Juzgados de Trabajo y Previsión Social.**

**b.2.) Tribunales de Conciliación y Arbitraje.**

**b.3.) Salas de Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.**



b.4.) Corte Suprema de Justicia en materia de amparos.

b.5.) Corte de Constitucionalidad en materia de amparos e inconstitucionalidades.

En la ciudad capital guatemalteca existen 16 juzgados de primera instancia y en cada cabecera departamental existe un juzgado de trabajo y previsión social, así como en algunos municipios específicos, quienes tienen conocimiento de todos los conflictos, juicios y asuntos relacionados con el Trabajo y Previsión Social.

Por su parte, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, constituidos por el juez de trabajo y un delegado del sector patronal y laboral, tienen conocimiento de todos los conflictos colectivos de carácter económico social, planteados principalmente por un grupo económico social y por un grupo coaligado de trabajadores representado por un comité *ad hoc* o por un sindicato de trabajadores, ante la negativa del empleador de negociar un pliego de peticiones.

Las Salas de Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social tienen conocimiento en segunda instancia principalmente por apelación de los asuntos que han finalizado en primera instancia.



## CAPÍTULO II

### 2. Principios del derecho del trabajo

“Para el derecho del trabajo, el conocimiento y comprensión de los principios, es necesario para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, al grado que el desconocimiento de los mismos, provoca la no comprensión o no entendimiento de las distintas instituciones relacionadas con esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común”.<sup>4</sup>

Algo más que se tiene que tomar en consideración cuando se comienza con el estudio de los principios del derecho del trabajo, es el hecho de que si bien en ocasiones resulta difícil el establecimiento de diferencias precisas entre unos y otros, es bien claro también que cada uno de ellos tiene características particulares que les dan naturaleza propia, aun cuando todos se encuentran encaminados a los mismos objetivos que son referentes a la protección y defensa de los trabajadores. La legislación laboral vigente en el cuarto considerando les denomina características ideológicas.

#### 2.1. Principio tutelar de los trabajadores

Es el principio que se enuncia señalando que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, justamente debido a que busca la compensación de la consabida

---

<sup>4</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 23.



desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, ya que logra mediante el otorgamiento a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente.

El trabajador se encuentra en una situación de desventaja en relación al patrono, y esa desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, en el plano cultural, pero esencialmente en el plano económico, de forma que el derecho del trabajo al tener conocimiento de esa situación, busca a través de la ley, esas desigualdades y la forma de alcanzarlo es justamente protegiendo de forma preferente al trabajador, quien es la parte más débil de la relación de trabajo.

“En cuanto al principio tutelar de los trabajadores, no ha fallado quien indique que este principio viola el principio de igualdad, que indica que todos los ciudadanos son iguales ante la legislación, pero ello no es cierto, debido a que en el derecho del trabajo, para poder cumplir con la garantía de igualdad, es necesario tutelar a la parte más débil, es decir, que el derecho del trabajo, en este caso, no puede ver únicamente igual a todas las personas, como señala el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y encargarse del establecimiento de si las personas son empleadores o bien vendedores de fuerza laboral”.<sup>5</sup>

Ello, debido a que esa condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones; y por ende, para igualarlos ante la ley se tiene que tutelar a una de las partes, y en dicho caso, a la más débil que es el trabajador.

---

<sup>5</sup> Fernández Madrid, Juan Carlos. **Instituciones de derecho del trabajo**. Pág. 45.



En la legislación de trabajo son diversas las disposiciones legales que tienen relación con el mismo. El Artículo 30 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

En la disposición legal indicada, se puede claramente apreciar que la legislación se inclina por el empleado, al imponerle claramente la obligación al patrono, de extender por escrito el contrato de trabajo, a tal punto de que si no lo hace, u omite algunas circunstancias del contrato, se presume cierto lo que el trabajador afirme de la relación de trabajo, ello es así, debido a que el patrono señala su capacidad económica, la cual se encuentra en mejor posibilidad que el trabajador para hacer el contrato por escrito. Esa protección legal preferente, será la que busque el fortalecimiento del principio de igualdad evidentemente en la relación de trabajo. Se puede establecer que la funcionalidad del principio de tutelaridad, se expresa en la inserción en el contenido de las leyes de trabajo y previsión social, de determinadas normas tendientes a la regulación y protección de manera jurídica preferente al trabajador, como la parte económicamente más débil de la relación de trabajo.

Por su parte, el Artículo 78 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o



varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este 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 se 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 puede corresponder; y, b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

De la lectura del Artículo anterior, se puede señalar que la importancia de tutelar a la parte más débil de la relación laboral al imponerle al patrono quien se encuentra en mayor capacidad económica y cultural, indica la obligación de probar la justa causa en que se fundó el despido, debido a que de lo contrario tendría que pagarse la indemnización correspondiente. También, tiene que quedar claro que la inversión de la carga de la prueba se invierte solamente en el caso del despido directo, no así en el despido indirecto, en cuyo caso el trabajador tiene que probar la causa del despido y no se tiene que confundir también otros casos en los cuales pueden surgir presunciones a favor del trabajador, las cuales pueden ser destruidas por pruebas en contrario, como en el caso del Artículo 30 del Código de Trabajo y otros casos como en el Artículo 137 del mismo ordenamiento legal, que generan presunciones que constituyen pruebas hasta que transcurrió el trámite del proceso.

## 2.2. Principio de garantías mínimas

“Es el principio que se explica al indicar que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo en beneficio de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que únicamente pueden aumentarse o mejorarse en beneficio del trabajador más no reducirse, debido a que para ello, se les dota de un carácter irrenunciable, que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la legislación y se genera en el caso de que así se celebre, la nulidad *ipso jure* del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio origina la restricción del principio de autonomía de la voluntad”.<sup>6</sup>

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

- a) Mínimas.
- b) Protectoras del trabajador.
- c) Irrenunciables únicamente para el trabajador.

Esas garantías sociales se toman en consideración de carácter mínimo, debido a que constituyen lo menos que el Estado considera tiene que garantizarse a los trabajadores

---

<sup>6</sup> *Ibid.* Pág. 47.



para el desarrollo de sus actividades, tal es el caso del salario mínimo que se comprende no es un salario que va a compensar completamente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino solamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.

Se toma en consideración que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación laboral; y por ello, esas normas son tendientes a protegerlo en contra del capital.

La tercera característica de estas normas sociales es que son irrenunciables, solamente para el trabajador, es decir, que el patrono puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías, por tratarse de normas imperativas, es decir, de forzoso cumplimiento, aún en contra de estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones laborales o de previsión social que se otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un Reglamento Interior de Trabajo, un contrato de trabajo o convenio cualquiera.

Ello, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el 12 del Código de Trabajo y que por ello devengan nulas de pleno derecho.



Esas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, son parámetros o puntos de partida, y son susceptibles de ser superadas mediante tres formas o medios que son los siguientes:

- a) Contratación individual.
- b) Contratación colectiva del trabajo.
- c) Celebración de instrumentos de normación colectiva del trabajo, pactos colectivos, contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo, convenios colectivos de trabajo y sentencias arbitrales.

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

“Este principio origina la nulidad de todas aquellas reducciones o alteraciones en condiciones de contratación individual del trabajo, que el patrono pretenda operar a lo largo de la existencia de la relación de trabajo. Así también, origina que cualquier modificación que constituya superación de las condiciones contractuales originales de trabajo, pasen a



constituirse en el nuevo mínimo que adquirirá también el carácter de irrenunciable e irreductible<sup>7</sup>.

### **2.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo**

Este principio se enuncia al indicar que el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa, en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la legislación, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone equivocadamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para el perfeccionamiento de un convenio, sin que su voluntad se encuentre condicionado por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

En el derecho común rige el principio de la autonomía de la voluntad, es decir que las partes de todo contrato, dentro de los límites de la legislación, como la exigencia del derecho civil, de que la compraventa de bien inmueble se formalice en escritura pública, pueden llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación, como sucede con el precio y la forma de pago o entrega de la cosa en la compraventa.

En el caso del derecho del trabajo, no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas legalmente, toda vez que estas normas, son de forzoso cumplimiento, debido a que se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores.

---

<sup>7</sup> Ibid. Pág. 50.



Toda norma jurídica es un imperativo, debido a que es una regla de conducta cuya observancia se encuentra debidamente garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen de manera voluntaria las normas, sino porque cada violación del orden jurídico es susceptible de ser reparada directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado y este es disuasivo. Si esa posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales.

No todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperatividad. Por otro lado, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los seres humanos y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.

“Para el problema de la imperatividad, el derecho romano conoció dos grupos de normas jurídicas, de acuerdo con las cuales dicha imperatividad fuera relativa o absoluta: el *jus dispositivum*, de imperatividad relativa que tiene aplicación en las relaciones jurídicas a falta de estipulación expresa o tácita de los sujetos de la relación, siendo su campo de aplicación el derecho privado; y el *jus cogens*, integrado por las normas que se aplican de forma necesaria para impedir o regular la formación de una relación jurídica, para gobernar los efectos de la que se hubiera formado. Este segundo grupo denominado derecho



imperativo cuenta con una imperatividad absoluta y es, por su parte, el reino del derecho público”.<sup>8</sup>

La naturaleza imperativa del derecho del trabajo ciertamente no es la causa eficiente de su transformación, debido a que la imperatividad del estatuto laboral es consecuencia de su naturaleza y de sus finalidades, pero si es un dato que lo distingue esencialmente del derecho privado. Por ende, se establece que en el derecho privado se respeta un principio de acuerdo con el cual, las normas de orden público son de derecho imperativo, de lo que se concluye que también en el derecho civil existe un campo de importancia para el derecho imperativo.

El derecho privado, de forma particular es derecho dispositivo, pero este derecho tiene como límite el orden público, y los principios del derecho del trabajo, consisten en uno de los aspectos de la estructura fundamental de la sociedad, por cuanto integran parte de los derechos del ser humano, como fin último de toda vida social.

Un derecho se encuentra limitado por el orden público, el otro estatuto es el orden público, y de ello se desprende la diferencia de los dos órdenes jurídicos; uno es, por esencia, derecho dispositivo, limitado por el orden público. Esta diferencia explica además que el derecho del trabajo sea un límite al derecho privado y que, en las ocasiones en que surja una contradicción tenga preferencia el derecho del trabajo.

---

<sup>8</sup> Bayón Chacón, José Gaspar. **Estudios de derecho del trabajo**. Pág. 21.



La injusticia y desigualdad social que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligó al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar con ello a los trabajadores a un nivel mínimo de vida.

De esa forma, se inició la transformación del derecho del trabajo como *jus cogens*, con el paso del tiempo y al elevarse el derecho del trabajo a un mínimo de derechos sociales, se perfeccionó su transformación, debido a que los derechos sociales, al igual que los antiguos derechos individuales del ser humano, forman parte del orden público de las comunidades y consecuentemente de la sociedad y del Estado, así como de los particulares y cabe indicar que tienen el deber de respetar sus imperativos.

Para asegurar ese respeto, tiene que intervenir el Estado para imponer a los patronos coactivamente si fuere necesario el cumplimiento de las obligaciones que derivan de los derechos sociales.

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



La justificación de la imperatividad del derecho del trabajo resulta de la naturaleza misma de las relaciones económicas de producción, debido a que las relaciones entre el capital y el trabajo son necesarias, pues no puede concebirse que el capital se negará a utilizar el trabajo, ni éste a aquél, y la más elemental justicia tiene que exigir que se fijen los derechos mínimos de uno y otro, que fundamentalmente son el respeto al trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador y la defensa de su salud y de su vida para el capital, el respeto a la propiedad privada y el derecho a percibir una utilidad que sea razonable. La imperatividad implica el límite y que se otorgue a la libertad de contratación y a la intervención del Estado actividades reservadas a la iniciativa privada.

#### **2.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo**

Debido a que se encarga de estudiar al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es necesario enfocar ante todo la posición económica de las partes. La tenencia de este principio consiste en resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación se presenten, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Este principio es de gran importancia en el derecho del trabajo, toda vez que quiere decir que es una disciplina que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan. De esto se tiene que advertir que el derecho del trabajo no debe perseguir soluciones legales solamente, sino fundamentalmente justas.



El Artículo 19 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Para que un contrato individual de trabajo exista y se perfecciones basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente”. De ello, se puede inferir que la relación de trabajo es el hecho de trabajar, ejecutar una obra y trae como consecuencia que se inicie y perfeccione un contrato individual de trabajo, en las obras de construcción. Es un vínculo económico y jurídico en tanto que la relación de trabajo es un hecho que la legislación recoge de la realidad social y le otorga categoría para resguardar a los trabajadores.

## **2.5. El derecho laboral es una rama del derecho público**

Debido a que al ocurrir su aplicación, el interés privado tiene que ceder ante el interés social o colectivo. Este principio no amerita mayor explicación, debido a la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, ya que el derecho del trabajo es público y no privado, debido a que el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso coactivamente a través de establecer condiciones mínimas de contratación del trabajo.

## **2.6. El derecho laboral es una rama del derecho hondamente democrático**

Este principio radica en que el derecho del trabajo se orienta a la obtención de la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la



población, buscando con ello la armonía social, lo cual no perjudica, sino que es favorecedor de los intereses justos de los patronos, debido a que el derecho del trabajo consiste en el antecedente necesario para que sea imperante una efectiva libertad de contratación.

El principio en mención cuyo carácter es filosófico y político denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del Código, en relación a la poca protección que los trabajadores han tenido, siendo la mayoría de la población, y de allí que se pretenda que la legislación mediante las instituciones que crea, sea de utilidad para la negociación entre los dos factores de la producción, dentro de una posición bien distinta a la del individualismo jurídico, consientes de que esto último, no es coincidente con la libertad económica.

## **2.7. El derecho laboral es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo**

Desafortunadamente este principio adolece de diversos inconvenientes para su aplicación en el derecho laboral. Ciertamente, debido a razones ya conocidas, lo mayormente conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, puedan ser solucionados, si es posible desde su apareamiento, mediante la intervención directa de las partes con interés, pero tratándose de que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de los patronos y los trabajadores son bien distintas, técnicamente este principio no tiene aplicación en el derecho del trabajo, desde luego con estricto apego legal, debido

a pesar de que aunque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, los acuerdos producto de la conciliación son regularmente desventajosos para los empleados.

“Todos los derechos derivados de las leyes de trabajo son de naturaleza irrenunciable. Si con un criterio inflexible se supone que los trabajadores en ningún caso pueden ceder en sus reclamaciones, toda la etapa de avenimiento conciliatorio no tendría razón de existir. El juez es quien tiene a su cargo la obligación de llevar a cabo la distinción entre los derechos del trabajador debidamente reconocidos y establecidos y las sencillas prestaciones de derecho cuya existencia y determinación serán materia de debate. Las pretensiones pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo a las circunstancias en concreto”.<sup>9</sup>

La legislación laboral guatemalteca no hace distinciones entre prestaciones irrenunciables y prestaciones renunciables y entre prestaciones reconocidas y simples pretensiones. Sencillamente se tiene que comprender que toda disposición jurídica de la que derivan derechos en beneficio de los trabajadores constituye un derecho mínimo e irrenunciable, susceptible solamente de ser superado y no disminuido.

Por ende, el sentido de la conciliación no tiene que buscarse en la renuncia a derechos que son irrenunciables, sino en el perdón del ofendido a favor del patrono, a cambio del pago completo de las prestaciones que se reclaman, lo que en todo caso podrá conciliarse, será la debida ratificación de las cuentas y el pago a plazo de las prestaciones debidas.

---

<sup>9</sup> *Ibid.* Pág. 30.



## **2.8. Principio de estabilidad**

A partir de la Segunda Guerra Mundial, se ha venido perfilando este principio como uno de los de mayor importancia del derecho laboral moderno. La realidad ha demostrado lo fundamental que tiene para los trabajadores la permanencia de las relaciones de trabajo, no únicamente porque permite que los mismos tengan ingresos que sean seguros, se especialicen debidamente en determinadas actividades, así como también de que se aseguren para el futuro, debido a que al contribuir a los fondos de previsión social llegado el momento, pueden jubilarse de forma decorosa como les corresponde a las personas que han trabajado toda su vida y no vivir de la asistencia pública, lo cual va contra cualquier dignidad humana.

La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades que son:

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

La primera parte de estas modalidades consiste en la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos; y la segunda, es su seguridad o garantía, si esta seguridad falta la estabilidad sería una ilusión. Por ello, es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos esenciales del problema. Las causas razonables de disolución de las relaciones de trabajo pueden



ser un motivo imputable al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones y entonces se tiene que producir la rescisión o una razón de carácter técnico o económico como lo es la implantación de una nueva maquinaria o no poder costear una actividad en cuyo caso se tiene que presentar la terminación de las relaciones de trabajo. La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente negativa.

Primeramente, debido a que el trabajador después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se encuentra en la obligación de iniciar una nueva labor con una edad avanzada y en un medio social desconocido; y en segundo término, que la sociedad se encuentra obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión respectiva. Por ende, la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo trae consigo una innecesaria e injusta actitud sobre la sociedad y ocasionará un daño individual igualmente innecesario e injusto.

“Modernamente al derecho del trabajo no le interesa el cobro de indemnizaciones como en el pasado se creyó, ya que en la actualidad, se estima que es de mayor importancia la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo”.<sup>10</sup>

Por ello, el derecho individual de trabajo se encarga de la regulación de tres instituciones que persiguen la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo: el contrato de

---

<sup>10</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 35.



trabajo por tiempo indefinido, la suspensión de los contratos de trabajo y la **sustitución** patronal.

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

Esta disposición legal persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puestos laborales, toda vez que según se establece toda relación de trabajo en cuanto a su duración, se presume celebrada por tiempo indefinido siendo los contratos a plazo fijo y para obra determinada de carácter excepcional; y por ello, el contrato individual de trabajo se conoce doctrinariamente como contrato tipo.

Pero, se tiene que tomar en consideración que en todo contrato individual de trabajo por tiempo indefinido los dos primeros meses de la relación de trabajo se reputan de



prueba y la consecuencia de este término de prueba es que cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato con o sin justa causa sin ninguna responsabilidad de su parte como lo establece el Artículo 81 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

- b) Suspensión de los contratos de trabajo: se puede afirmar que la institución de la suspensión de las relaciones de trabajo es perteneciente a las ideas más humanas y de beneficio para los trabajadores, debido a que en el pasado, cuando un trabajador no podía prestar el servicio, como en el caso de enfermedad, o bien el patrono suspendía temporalmente el trabajo, por la falta de materia prima debido a su mismo descuido, la situación del trabajador era complicada, debido a que quedaba despedido automáticamente a la espera de poder trabajar de nuevo, pero sin recibir mientras tanto remuneración para su subsistencia y la de su familia.

“En la vida real existen numerosas circunstancias que impiden a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, debido a que no es posible a los obreros concurrir a la prestación de sus servicios. Cuando los impedimentos obran de manera definitiva, se produce la terminación de las relaciones laborales”.<sup>11</sup>

La institución de la suspensión de las relaciones de trabajo consiste en el conjunto de normas que indican las causas justificadas del incumplimiento temporal de las

---

<sup>11</sup> **Ibid.** Pág. 40.



**obligaciones de los trabajadores y de los patronos y de los efectos que se producen como consecuencia del incumplimiento temporal.**

**El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 65 que hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales, sin que por ello, también dichos contratos extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.**

**De lo indicado, se infiere con total claridad que la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo persigue que la relación de trabajo no termine, no obstante que en situaciones determinadas, las partes incumplen con sus obligaciones esenciales.**

- c) Sustitución patronal: es de gran importancia dentro del derecho laboral, debido a que no únicamente asegura la estabilidad de los trabajadores, sino también la percepción de sus salarios, cuando por cualquier causa legal una empresa cambia de propietario.**

**“El concepto de patrón sustituto es correspondiente a la figura de la subrogación personal, que es una de las formas que el derecho acoge para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como una institución de una**



persona por otra, es una relación jurídica, de forma que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituta. Pero, no se puede aceptar la plena coincidencia entre la subrogación civil y la sustitución patronal del derecho del trabajo".<sup>12</sup>

La subrogación patronal supone los siguientes elementos:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento.
- b) La existencia de un titular de empresa o establecimiento.
- c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona.
- d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal por seis meses contados a partir de la fecha en que hubiere dado el aviso de la sustitución. La sustitución patronal transfiere no únicamente derechos, como en el caso de la subrogación sino, esencialmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución. Esta institución se encuentra regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o

---

<sup>12</sup> Ibid. Pág. 47.



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”.

La sustitución adolece de defectos como el hecho de que la disposición del Artículo 23 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala ya que no impone la obligación de notificar a los trabajadores la referida sustitución, por lo que queda a la incertidumbre si los seis meses se empiezan a contar a partir de la fecha del contrato que haya dado lugar a cambio del patrono, como en la realidad sucede o si los trabajadores deberían como en la legislación guatemalteca ser notificados de la misma, debido a que en tanto no se notifique a los trabajadores, así lo exige la legislación, ambos patronos siguen siendo responsables, es decir, que los seis meses se cuentan desde su notificación. Este principio de estabilidad ataca la teoría neoliberal de la flexibilización de las relaciones de trabajo, que abarca la desaparición de la durabilidad de las relaciones de trabajo, para dar paso a la flexibilización de las garantías mínimas impuestas por la legislación; y por ende, al tiempo parcial de contratación y a la figura del contrato temporal de trabajo.

## **2.9. Principio de irrenunciabilidad**

Es el que establece los parámetros o puntos de partida que constituyen las prestaciones que no pueden disminuirse ni renunciarse, sino solamente superarse, mediante la contratación individual o colectiva del trabajo.



**“La irrenunciabilidad se tiene que comprender en su auténtico sentido, es decir, de manera de imposibilidad de privarse de forma voluntaria, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación de trabajo, o por la imposibilidad jurídica de privarse de manera voluntaria de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”.<sup>13</sup>**

**Es la renuncia es equivalente a un acto voluntario, mediante el cual una persona se tiene que desprender y hacer abandono de un derecho reconocido en su beneficio. La irrenunciabilidad se tiene que describir en función de tres características que son conceptuales:**

- a) Es un negocio jurídico en sentido estricto, esto es, una manifestación de voluntad conscientemente dirigida a la producción de un resultado práctico previsto y amparado por el ordenamiento legal.**
- b) Es una actividad voluntaria y unilateral que en ningún momento precisa del concurso de otra voluntad para la producción del resultado buscado.**
- c) Es dispositivo, debido a que el efecto buscado es precisamente la salida del patrimonio de un determinado bien que ya no es de interés para la conservación. La limitación de renunciar no es excluyente de la posibilidad de que se pueda llevar a**

---

<sup>13</sup> De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 60.



cabo válida y eficientemente el desprendimiento voluntario de los derechos, en el ámbito alcanzado por aquella prohibición.

En cuanto a este principio existe una diferencia entre el derecho del trabajo y el resto del derecho en general. En efecto, al contrario de lo que sucede en el derecho común, donde rige el principio opuesto que es el de irrenunciabilidad. O sea, que en las restantes ramas del derecho, uno se puede privar voluntariamente de una facultad o de una posibilidad o de un beneficio que se posee. Mientras que en este campo, ello no es posible, debido a que nadie puede vivir de las posibilidades o ventajas establecidas en su mismo beneficio.

“El sentido tutelar del derecho del trabajo hacia los trabajadores, se refleja en el principio de irrenunciabilidad de derechos. Existen diversas formas de exponer el fundamento de este principio, como basándose en el principio de la indisponibilidad, o con el carácter imperativo de las normas laborales, así como con la noción de orden público y con la limitación de la autonomía de la voluntad”.<sup>14</sup>

En cuanto a la idea de indisponibilidad, se tiene que indicar que la disposición de los derechos del trabajador se encuentra limitada en sus diversas formas, debido a que no sería coherente que el ordenamiento jurídico llevara a cabo de manera imperativa con la disciplina legislativa la tutela del trabajador necesitado y económicamente débil y que después dejase sus derechos en su propio poder o al alcance de sus acreedores.

---

<sup>14</sup> *Ibid.* Pág. 62.



En cuanto a la autonomía de la voluntad partiendo del carácter forzoso de las normas del derecho del trabajo, en cuanto al derecho de subordinación, las normas del derecho del trabajo son forzosas en principio, en el mismo grado que con generalidad el derecho público tiene carácter forzoso, y en cuanto al derecho de coordinación, las normas del derecho del trabajo son con preferencia de orden público, por trascender estas normas el interés puramente individual y ser inseparables del interés social.

La restricción de la autonomía de la voluntad que se infiere de ello, aleja al derecho del trabajo del derecho clásico común, pero difícilmente, redundaría en un menosprecio a la personalidad, ni acaba de manera definitiva con aquella autonomía. La autonomía de la voluntad no está en juego, sino que se trata de evitar su abuso.

Las organizaciones de trabajo son las personas que en primer término gozan de esta autonomía plenamente, mientras que los individuos únicamente disfrutan de ella, en la medida en la que el goce se presenta compatible con el interés social existente.

La autonomía de la voluntad tiene limitaciones específicas propias del derecho del trabajo. Esas limitaciones generales del derecho son aplicadas al derecho del trabajo, en tanto que la voluntad de las partes no puede por el contrato de trabajo y el pacto colectivo vulnerar las buenas costumbres y las bases de orden público del Estado o las normas prohibitivas expresas que tienden a proteger situaciones de derechos especiales.



## CAPÍTULO III

### 3. El salario

Consiste en un rédito individual por oposición al ingreso o rédito nacional y contractual, siendo lo último, debido a oposición al beneficio, debido a la determinación contractual y no como beneficio que se presenta después de que la empresa ha repartido su recaudación, entre aquellos que hayan ofrecido capital y quienes ofrecieron trabajo.

#### 3.1. Caracterización legal

La relación de reciprocidad o conmutatividad entre el salario y el trabajo subordinado es determinante del carácter oneroso de la relación de trabajo, así como también del contrato que es su fuente normal, debido a que la onerosidad de una relación jurídica deviene de que cada una de las partes cumple con una prestación que es correspondiente a una ventaja, circunstancia que se presenta, en todos los contratos con prestaciones recíprocas. "Para casi la totalidad de los trabajadores subordinados, el salario tiene una bien evidente finalidad de subsistencia, debido a que se trabaja para poder vivir, es decir, para poder procurarse los bienes y servicios que requiere la vida del trabajador y, si es el caso, su familia. A su vez, los trabajadores subordinados son constitutivos de la mayoría de la población económicamente activa de cada país, en la actual organización de la producción existente en la actualidad".<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Cáceres Beltrán, Marco Vinicio. **Importancia del salario**. Pág. 20.

Esas dos circunstancias, referentes a la necesidad del salario para vivir en la mayoría de la población económicamente activa, hacen que el ordenamiento legal reconozca una especial relevancia a la protección del crédito salarial.

### **3.2. El salario justo y el salario lesivo**

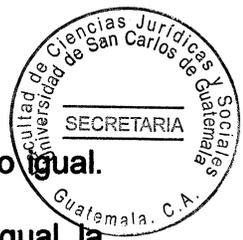
“A partir de la elaboración de Aristóteles de la teoría de la justicia en los cambios o conmutativa como también se le llama, como igualdad numérica o aritmética, entre las correspondientes prestaciones, los escolásticos se plantearon la cuestión del salario justo, al lado del precio justo. Hicieron referencia de forma expresa a la justicia del salario”.<sup>16</sup>

En esa perspectiva, entra la consideración del salario como medio de vida del trabajador, debido a que el aporte vital del trabajador es constitutivo de la prestación del mismo. Además, es de importancia señalar que la exigencia jurídico-moral de la igualdad en los cambios llegó, limitadamente al derecho romano mediante cambios desiguales.

En relación al salario lesivo, cabe anotar que el tema de la justicia del salario se proyecta sobre la cuestión de la validez de que la doctrina ha calificado como inequitativo el salario. Por su parte, el principio de igualdad o de trato igual, en el derecho laboral, excede el ámbito de la remuneración del trabajador, debido a que la igualdad, en materia de remuneraciones es una manifestación parcial de ese principio. Además, el principio general indicado, se fundamenta en el carácter comunitario de la empresa laboral, debido a

---

<sup>16</sup> **Ibid.** Pág. 22.



que no se concibe una comunidad auténtica, cuyos integrantes no reciban un trato igual.

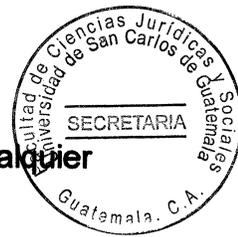
Lo que se busca impedir, y por ende, se prohíbe, con el principio de trato igual la discriminación arbitraria. Pero, la igualdad se tiene que referir a situaciones generales, es decir, se iguala a la situación desventajosa del individuo respecto de la comunidad, que será la generalidad de los trabajadores de la empresa o el sector más o menos grande con el que se guarde analogía, pero no de la comunidad, en el caso aislado del trabajador más favorecido.

La situación general respecto de la que se discrimina, puede ser proveniente de cualquier fuente normativa, ley, Decreto o resolución administrativa, si esas dos últimas fuentes fueran valederas, e inclusive de la voluntad unilateral del empleador, siempre que disponga algo con carácter generalizado, o sea, para todos los trabajadores de la empresa o bien para algún sector especial de ella.

### **3.3. Fuentes normativas de la determinación salarial**

Originalmente, cualquier fuente normativa válida para el ordenamiento puede determinar la remuneración del trabajador de una ley, un Decreto reglamentario, una resolución administrativa, una sentencia judicial o una norma o cláusula de autonomía privada.

Pero, si existe un salario mínimo, la autonomía de las partes del contrato de trabajo aparece limitada por la imperatividad del mínimo, de manera que dicha autonomía únicamente puede disponer un salario superior al mínimo. El mismo, a su vez, puede ser



un mínimo absoluto, que se suele llamarse vital; y por ende, es aplicable a cualquier trabajador.

### **3.4. Diferenciación de otras prestaciones del empleador**

El salario consiste en un ingreso o ganancia individual del trabajador a título de contraprestación del trabajo subordinado. Dicha caracterización es el criterio dirimente para la determinación de lo que es salario, entre las prestaciones a cargo del empleador a cargo:

- a) **Indemnizaciones:** lo que se tiene a título de indemnización no es debido, como contraprestación del trabajo subordinado, sino como reparación, sea integral o tarifada, de un daño que la legislación pone a cargo del empleador por algún motivo existente.
- b) **Reintegro de gastos:** si el empleador devuelve al trabajador el importe de un gasto efectuado por éste que no se encontraba a su cargo, no existe un rédito o ganancia, sino la simple compensación o devolución realizada de lo gastado por cuenta de aquél.
- c) **Pagos a título extralaboral:** de igual manera, las prestaciones del empleador en relaciones distintas de la relación de trabajo, no retribuyen el trabajo subordinado ni son, por ende, contraprestaciones de él.



- d) **Contribuciones patronales a la seguridad social: el trabajador no es el acreedor directo de las contribuciones que el empleador aporta a la seguridad social, sino el ente correspondiente de ésta.**

Tampoco, se encuentran esas contribuciones destinadas a la retribución del trabajo subordinado, sino a cubrir las denominadas contingencias sociales. No tienen, por ende, carácter salarial, aunque sí tengan en común con el salario la finalidad de subsistencia, motivo por el cual, a veces se hace mención de salario indirecto o social. Esas contribuciones son dadas en el ámbito de una relación propia del derecho de la seguridad social y no en el de una relación individual de trabajo.

### **3.5. El salario y el contrato laboral**

En los contratos con prestaciones recíprocas denominados comúnmente sinalagmáticos, se diferencia la causa del contrato y lo que se denomina causa de la obligación de la exigibilidad del cumplimiento de la prestación exigida por la contraparte como obligatoria, que consiste en el cumplimiento de la misma obligación. En la relación individual de trabajo, la causa de la obligación del empleador de remunerar al trabajador es el cumplimiento de la obligación de trabajar por el mismo. Únicamente se puede exigir el pago del salario mediante el cumplimiento de la obligación de trabajar.

“El trabajador cumple su obligación laboral no exclusivamente ejecutando el trabajo sino, esencialmente, poniéndose a disposición del empleador para cumplir el trabajo prometido.



Si el trabajador hace esto, no incurre, obviamente en mora del deudor, aunque el empleador no reciba o impida el efectivo cumplimiento del trabajo, en este último caso, es el empleador quien incurre en mora".<sup>17</sup>

El principio de acuerdo con el cual el trabajador adquiere el derecho a exigir el salario con únicamente poner su capacidad de trabajo a disposición del empleador tiene dos excepciones posibles.

- a) Los casos en que el empleador tiene reconocido, en el ordenamiento normativo, el poder de suspender por determinadas causas económicas o disciplinarias la ejecución de las obligaciones recíprocas de la relación de trabajo.
- b) Los casos en que también de acuerdo al ordenamiento normativo, el trabajador tiene derecho a la remuneración sin ponerse a disposición del empleador para poder trabajar.

El principio respecto a la pérdida de la remuneración por el trabajador es el de que éste no tiene derecho a ella, cuando no se ha puesto a disposición del empleador para poder trabajar. Este principio tiene la excepción ya examinada precedentemente de las licencias debidamente remuneradas. El principio se tiene que aplicar inclusive cuando ese sustraerse del trabajador al cumplimiento de la obligación de trabajar, lo cual no constituye

---

<sup>17</sup> Gallart Folch, Luis Rodrigo. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 66.



un incumplimiento de la obligación de trabajar, como sucede con el caso del incumplimiento por participación ilícita.

Se discute si la no recepción del trabajo, debido a la imposibilidad del empleador para poder recibirlo libera a aquél del deber de remunerar. En términos generales la doctrina discute si la fuerza mayor excluye la mora del acreedor. Algunos lo niegan, sosteniendo, como principio, que no existe responsabilidad sin culpa; en cambio quienes admiten, en ese caso, la mora del acreedor sostienen que el impedimento para recibir es un riesgo, no una cuestión de culpa e incumplimiento y es un principio inmanente de derecho patrimonial, que quien tiene la ventaja de una situación o derecho, tiene también sus riesgos y se concluye que el acreedor en ningún momento puede invocar sus propias dificultades para prolongar y agravar, en razón de ellas, la obligación del deudor, no pudiendo por ello exigirle al deudor más de lo que el deudor debe.

El derecho del trabajo acostumbra mantener en alguna medida más o menos limitada el derecho del trabajador a la remuneración en caso de imposibilidad limitada el derecho del trabajador a la remuneración en caso de imposibilidad de cumplimiento de la obligación laboral por parte de éste.

De manera que si, en esos casos, pasa por alto la mora del trabajador, parece que no existe motivo alguno para poder eximir, por razones semejantes al empleador de la incidencia en él del riesgo originado por su misma imposibilidad de recibir el trabajo, a



excepción en la medida en que el ordenamiento legal le permita invocar esa imposibilidad como causa justificada de suspensión del trabajo.

### **3.6. El salario en caso de nulidad del contrato de trabajo**

“El trabajador no pierde el derecho a la retribución del trabajo cumplido en los casos de nulidad del contrato de trabajo que no se encuentren determinados por la contrariedad del mismo contrato respecto a la moral y a las buenas costumbres”.<sup>18</sup>

En materia de nulidad de contratos el principio es que la sentencia que verifica la nulidad es declarativa, verificando la nulidad que ha existido siempre, el contrato nulo no se ha perfeccionado nunca y no ha producido efecto jamás. Debido a ello, pronunciada la nulidad, en toda la medida posible tiene que reponerse a las partes en el estado en que se encontraban antes del contrato. Se exigirá con ello, que cada uno restituya al otro que lo haya recibido. Con lo indicado, se habla entonces, de nulidad *ex tunc*.

Cuando la restitución es imposible se tiene que dar por cumplida la prestación no restituible, de manera que, respecto de esa prestación, la nulidad se tiene que producir desde el momento de su declaración. Como ello es lo que sucede con el trabajo ya prestado por el trabajador, respecto de él no rige la regla de la retroactividad de la declaración de nulidad. El trabajador no gana el salario si se pone a disposición para trabajar, aunque el incumplimiento del trabajo, como en el caso de la huelga no ilícita, no

---

<sup>18</sup> López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho del trabajo*. Pág. 55.



implica incumplimiento. En dicho supuesto y en caso de demanda, el empleador puede oponer la defensa de incumplimiento denominado excepción total o parcial, a excepción de los casos en que el ordenamiento normativo pone a cargo del empleador el pago del salario, aun sin cumplimiento del trabajo.

En los contratos con prestaciones recíprocas, el que no cumple no puede exigir el cumplimiento a la otra parte. Regularmente, el incumplimiento del empleador corresponderá a un lapso anterior a la retención, por el trabajador, de su mismo cumplimiento, debido a que únicamente se hace exigible la obligación remunerativa después de la prestación del trabajo.

En el contrato de trabajo el deber de previsión predomina a tal punto que el incumplimiento de la obligación del empleador de pagar la remuneración, cuando adquiere determinada gravedad, puede muy bien justificar la negativa del trabajador si dicha negativa es referente al empleador y a la obligación de pago que no es exigible.

### **3.7. Salario monetario y no monetario**

En lo referente al salario monetario reviste especial importancia la libertad de uso del rédito salarial por parte del trabajador, justamente porque el dinero mide el valor de todas las cosas y es universal del instrumento de cambio. En relación al salario que se suele llamar en especie, es conveniente definirlo lisa y llanamente como al no monetario, es decir, al rédito o ingreso que el trabajador no recibe en dinero. Por ello, puede ser consistente en el



objeto de una obligación de dar, e incluso, al menos en algunos casos especiales, en el objeto de obligaciones de hacer y de no hacer.

En principio, y en épocas de normalidad monetaria tiene que decirse que un salario exclusivamente no monetario e incluso principalmente no monetario sería inadmisibles, asunto que es analizable a la luz de la justicia del salario, debido a que no cabría admitir la justicia de un tipo de salario que permitiera al empleador quitarle por completo al trabajador la libertad de poder elegir los consumos o bien a obligarlo a vender cosas con el riesgo de reducción del valor de las mismas, para así procurarse otras que necesite o prefiera.

Una cláusula contractual que estableciera ese modo de remuneración debería considerarse violatoria de la regla moral e inclusive, tal vez, de la prohibición de servidumbre. Pero, en épocas de elevada inflación, el salario que no constituye un ingreso monetario del trabajador, defiende mejor que el monetario su auténtico valor, al no tener relación con la inflación. Puede con ello admitirse, un mayor nivel de ese tipo de salario. De forma que la cuestión es susceptible de ser resuelta de diversas maneras, de acuerdo con las circunstancias, especialmente en relación con la inflación de la moneda.

### **3.8. Unidades de cómputo del salario**

La unidad que se toma como medida para el cómputo del salario, diferencia varias especies de éste. Fundamentalmente, esas distintas unidades de cómputo son de dos géneros: unidades de tiempo y unidades de resultado.



**“Las unidades de tiempo más usuales son la hora, el día, la semana, la quincena y el mes.**

**Las unidades de resultado pueden ser el número de piezas producidas, u otras cantidades, el valor de una operación, el ingreso bruto de un establecimiento, el producido por un empleado, las ganancias de una empresa y el importe de otras remuneraciones”.**<sup>19</sup>

El resultado de que puede tratarse no requiere que sea efecto directo del trabajador, cuyo salario se computa por él. No se tiene que confundir, sin más, la remuneración por resultado con el incentivo, aunque comúnmente las dos cosas suelen ir juntas, al menos en alguna medida.

Pero, puede el resultado como incentivo resultar más o menos indirecto, como aparece manifiesto en la participación en las ganancias de una empresa o en un establecimiento determinado.

Originalmente pueden aplicarse esas unidades de cómputo al salario en especie, pero en este tipo de salario tienen menor importancia por dos motivaciones:

- a) Debido a que las prestaciones propias del salario en especie no son nunca tan fácilmente fraccionables como el salario en moneda, lo cual quiere decir que este último es mucho más fácilmente mensurable.
- b) Porque hay un gran predominio del salario monetario respecto al no monetario.

---

<sup>19</sup> Montenegro Baca, Eduardo Esteban. **Condiciones contractuales en el derecho del trabajo.** Pág. 12.



Al salario por tiempo se le tienen que atribuir como principales ventajas la sencillez de su liquidación y la seguridad en relación a su monto para el trabajador. Sus desventajas consisten en el hecho de que este modo de remuneración no estimule al trabajador a mejorar su rendimiento, más allá del nivel medio o contractualmente convenido de manera expresa o tácita, y también que no recompensa al igualar las retribuciones al trabajador más eficiente, que pone una diligencia superior a la medida exigible contractualmente, y además limita la posibilidad de ganancia del trabajador a un monto invariable.

### **3.9. Salario a destajo**

Lo característico del salario a destajo es que se trata de un salario por resultado puro que, a su vez, mide con precisión el rendimiento del trabajador y lo estimula a poder trabajar lo más intenso que pueda. Cuenta con la grave dificultad de que esa estimulación puede llevar en un determinado momento al trabajador a excederse en el esfuerzo de manera inconveniente para su salud y su calidad de vida.

El resultado que sirve de unidad de cómputo es, en sí mismo, una unidad de rendimiento, de tantas unidades de un producto y cantidad de metros. Como ventajas se puede mencionar que es el típico salario de incentivo y se proporciona de manera directa al aporte del trabajador a la producción.

En este tipo de salario únicamente se computa lo efectivamente trabajado y, por ende, está bajo la dependencia directa de que el empleador de la ocupación señale la medida en que



se otorga, a diferencia del salario por tiempo que se computa de manera uniforme y con únicamente estar el trabajador a disposición del empleador para poder trabajar, no variando en ningún momento el trabajo.

Pero, ello no quiere decir que el empleador pueda reducir de manera arbitraria lo que se denomina dación de trabajo. Así como el tiempo de suspensión por el empleador requiere una justificación, igualmente la reducción de la dación del trabajo es arbitraria y responsabiliza al empleador por la reducción arbitraria de la remuneración del trabajador.

La denominada reducción de la dación de trabajo, tiene que considerarse equivalente a una suspensión, de forma que el trabajador, por no ser justificada, pueda encargarse de reclamar que se le pague la remuneración que por lo general puede haber ganado.

### **3.10. Salario con prima**

El salario con prima supone la existencia de dos indicaciones remuneratorias: una remuneración básica, y otra, que es la prima que viene a agregarse cuando el rendimiento básico es superado. No se tiene que creer que el básico correspondiente necesariamente es el deber del rendimiento estrictamente exigible, debido a que no se tiene que confundir el modo de cómputo de la remuneración con el rendimiento contractualmente exigible.

La prima puede ser dispuesta de manera que su importe disminuya en proporción menor al aumento de rendimiento, ello, con el objeto de evitar el peligro que el salario por



rendimiento a destajo puede traerle al trabajador. Pero, también puede establecerse una prima que aumente en proporción superior al rendimiento, lo cual agrava el peligro del destajo. También, puede convenirse una prima que varía a diferentes niveles de rendimiento. Sin perjuicio de ello, especialmente en aquellos trabajos que no toleran un sistema directo de incentivo, debido a que no es posible o es bastante difícil medir el rendimiento, se pueden establecer primas de distinto tipo, o sea, primas a la reducción del costo del producto o también por asiduidad, a la puntualidad, al mérito, a la obtención de nuevos clientes. En esos casos el incentivo a la producción es bien indirecto.

Por último, la prima puede ser colectiva, es decir, computada en relación al rendimiento de un conjunto o grupo de trabajadores. Es el único posible si se trata de trabajos que únicamente pueden llevarse a cabo en conjunto por una pluralidad de trabajadores.

Además, puede adoptarse en cualquiera de los sistemas de prima por rendimiento directo, aunque suele ser frecuente la adopción de un destajo colectivo. El cómputo del premio colectivo se hace de manera global y requiere una fórmula de distribución entre los trabajadores individuales.

### **3.11. Comisión y gratificaciones**

La comisión es la retribución que se computa en relación a un negocio o a la ejecución cuando se trata de la comisión por cobranzas, pudiendo establecerse en una cantidad fija, por cada operación o en un porcentaje sobre el valor de la misma o sobre lo que se cobra.



Cuando se trata de la comisión relativa a un negocio, no se requiere, para ganarla, que el empleador obtenga un beneficio por ese negocio, debido a lo que se remunera, en ese caso es esa intervención. Tampoco es indispensable, que el trabajador haya intervenido personalmente en la negociación, debido a que es factible establecerla en relación a quienes no tuvieron dicha intervención de manera personal, como puede ser el caso del reconocimiento de comisiones o de gerentes, jefes, promotores o inspectores de ventas, en relación a operaciones llevadas a cabo por superiores jerárquicos.

También, siempre respecto a las comisiones sobre negocios, tampoco es indispensable que el empleador obtenga la ejecución del negocio, al menos respecto de quienes han intervenido personalmente en la negociación.

Ello, sin perjuicio de que en algunos casos la ejecución y la concertación del negocio, coincidan como sucede en el caso de venta. Pero, la facultad del empleador de rechazar un pedido obtenido sin atenerse a sus instrucciones, no puede ser ejercida arbitrariamente pues, de ser válido el rechazo arbitrario, el derecho a comisión del empleado vendría a quedar sujeto a una condición puramente potestativa, que, según el derecho común, el servicio correspondiente al trabajador remunerado a comisión habría prestado y debería ser remunerado.

“Al empleador le es exigible dar instrucciones claras y precisas y, dentro de lo previsto en ellas, usar razonablemente su poder de rechazo de lo indicado. Desde esa perspectiva, ni la imposibilidad de la ejecución del negocio por fuerza mayor privaría al empleado de su



comisión, debido a que el empleado no es parte del negocio y únicamente le compete intervenir en la negociación”.<sup>20</sup>

Cuando la comisión se presenta por la intervención personal en el negocio aparece una remuneración que se aproxima a la remuneración por rendimiento, pues en alguna medida depende de la actividad y capacidad del empleado, sin embargo, se trata de una remuneración por rendimiento puro, ya que también la condicionan circunstancias ajenas a la actividad del empleado.

En el caso de operaciones con pago inmediato, la comisión puede ser proporcional al ingreso bruto resultante de la operación. De esa manera, se puede hacer mención de la comisión sobre los ingresos brutos del empleador. Esa comisión puede ser colectiva, lo cual necesita la cooperación de una distribución individual.

Por su parte, las gratificaciones son la demostración de agradecimiento y de reconocimiento. Ello, implica un acto espontáneo no obligatorio. En derecho del trabajo el término se utiliza para significar un pago de los empleadores, a sus empleados y a título de tales, es decir, en razón de su trabajo subordinado.

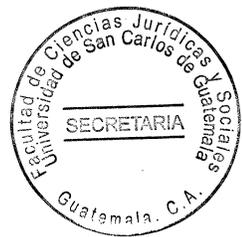
Originariamente se trata de un pago espontáneo, es decir, hecho por iniciativa unilateral del empleador, al margen del salario jurídicamente exigible y también de los plazos de vencimiento de ese salario jurídicamente exigible. El carácter oneroso de la relación de

---

<sup>20</sup> **Ibid.** Pág. 19.



trabajo, se refiere no exclusivamente al trabajador, sino también al empleador, y se excluye el carácter gratuito en cuanto a todas las prestaciones del trabajador, por igual razón corresponde la exclusión de ese carácter en cuanto a todos los pagos efectuados por el empleador. Es así, como se considera que todas las prestaciones que el trabajador lleva a cabo, las efectúa con la finalidad de conseguir una retribución, análogamente, tiene que comprenderse que todas las cantidades que el principal abona o se compromete a abonar, tienen su causa en la prestación presente o futura del trabajo y significan una retribución del mismo, lo cual quiere decir que se pueda demostrar que ese pago tenga como causa no la prestación del trabajo, sino en otro título, oneroso o gratuito, es decir, se fundamente en relaciones de carácter personal o contractual independientes de la de trabajo.





## CAPÍTULO IV

### 4. Mecanismos jurídicos para la protección salarial contra los abusos del patrono en el derecho laboral

“La voz salario es proveniente del latín *salarium*, que deriva de sal, y se origina en la costumbre antigua de dar a los domésticos en pago por sus servicios una cantidad fija de sal. Otro vocablo empleado para la identificación de la retribución que se paga al trabajador es el sueldo, que deriva del antiguo francés *soulde*, de donde deriva la palabra soldado, originada de la antigua moneda llamada sueldo, igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados”.<sup>21</sup>

El salario se distingue de sueldo, debido a que éste último consiste en la cantidad que el Estado paga a sus empleados, mientras que el salario, consiste en la retribución que los patronos privados pagan a sus trabajadores, de acuerdo a la posición doctrinaria a la cual se hace referencia.

#### 4.1. Definición de patrono

Es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario establecido.

---

<sup>21</sup> Zamora, Francisco. *Tratado de derecho del trabajo*. Pág. 110.



#### **4.2. Definición de trabajador**

Trabajador es la persona que presta sus servicios, los cuales son retribuidos por otra persona, a la cual el empleado se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

#### **4.3. Conceptualización de salario**

La conceptualización de salario ha sido motivo de diversificación de criterios tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, debido a que para algunos se circunscribe a la cantidad monetaria que recibe el trabajador, debido a su actividad únicamente; y para otros, abarca además las prestaciones en especie y cualquier otro valor que se le otorgue al trabajador por causa de su trabajo. Esta última corriente es la que predomina en la actualidad, bajo la característica de que será salario todo lo que le dé al trabajador el empleador como retribución por su trabajo, debido a que es su medio de subsistencia y el de su familia. Todo ello, en concordancia con la naturaleza del derecho del trabajo.

En la óptica del trabajador, el salario consiste en la remuneración de su esfuerzo, pero es el ingreso o renta básica, tanto para sí, como para el grupo familiar que de él depende. Para el empleador, en cambio, el salario es un factor que se integra en el cálculo de los costos. El salario consiste en el conjunto de ventajas económicas normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada, en virtud de una relación de trabajo.



Dentro de esa definición se han tomado en consideración los siguientes elementos:

- a) La idea de cambio, o sea, la existencia por un lado de un trabajo, y por el otro, de una remuneración que se tiene que pagar por ese trabajo.
- b) El tipo de trabajo al cual se está haciendo referencia.
- c) La forma más amplia de la retribución.

“El salario es todo beneficio económico que percibe el trabajador con motivo del cumplimiento de su obligación de trabajar, emergentemente de la relación de trabajo. Tiene que ser tomado en consideración como la retribución que recibe el trabajador, ya sea por el servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden del trabajador”.<sup>22</sup>

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

También, cabe indicar que es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral que se encarga de realizar.

---

<sup>22</sup> Bartolomei de la Cruz, Héctor Alejandro. **Principios integrales del salario**. Pág. 90.



Por ende, el salario lo constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo y tiene su origen en la contraprestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la cesión del producto de su actividad por el trabajador.

El Artículo 88 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

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

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

El Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala del Código de Trabajo regula en el Artículo 89: "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

Al trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.



En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza el demandante es de inferior calidad y valor”.

El Artículo 90 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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 monedas 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 Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula 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 92 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Patrones y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores mensuales, 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”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 93: “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 ordinarias y extraordinarias 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 entre éste y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie de un treinta por ciento del salario total”.



El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 94: “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”.

El Artículo 95 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 96: “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”.



El Artículo 97 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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 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”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 98: “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”.



#### **4.4. Morfología salarial**

Las partes integrantes del salario son consistentes en el elemento básico o fijo y en otro marginal o variable. El primero, es el elemento central, o sea, el módulo de remuneración que no cambia, de manera que el trabajador sabe siempre cuál ha de ser el monto de aquélla, el que se tiene que abonar en períodos cortos.

El marginal es el que supone la variabilidad del módulo de relación de la unidad remuneratoria y es un elemento que acompaña al anterior, es decir, es accesorio o complementario de aquél.

“Los elementos marginales pueden ser en dinero o en especie. Entre los primeros figuran la gratificación, propinas y comisiones; mientras que entre los segundos están: la alimentación, vivienda y ropa. Por su parte, el elemento fijo es el cumplimiento obligatorio y puede ser exigido compulsivamente; en cambio, los marginales deben mostrar su carácter salarial”.<sup>23</sup>

#### **4.5. Fines del salario**

El salario cuenta con fines jurídicos, sociales, económicos y políticos. Los fines jurídicos son aquellos que se desprenden como una simple consecuencia de los principios legales.

---

<sup>23</sup> **Ibid.** Pág. 115.



En toda relación de trabajo el salario tiene lugar preferente y le otorga su característica de onerosidad.

Las formas sociales son aquellas que debido a la índole de su objetivo, trascienden a la colectividad de la cual son integrantes. Estas consisten en la función más esencial del salario, debido a que permiten el mantenimiento del trabajador, así como también de su familia.

Por fines económicos se comprenden aquellos que de manera particular son tomados en cuenta como aquellos que se relacionan con la producción y, en general, con el resto de ramas de la economía.

Los fines políticos son los que el Estado, como ordenador supremo de la vida de un núcleo social, le imponen al salario, en ocasiones especiales que se pueden conceptuar como los fines políticos de éste.

En resumen, el trabajo del hombre es una actividad capaz de producir bienes o servicios para la satisfacción de las necesidades humanas. Por ello, tiene un valor que ha ido evolucionando.

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

no pueda medirse únicamente por su función económica, ante todo, por su función social de ser el medio de subsistencia de una gran parte de la población. De esa manera, surge un problema político y un problema social que también se hace político.

#### **4.6. Naturaleza jurídica**

Distintas teorías se han esbozado relacionadas con la naturaleza jurídica del salario, siendo las mismas las siguientes:

- a) **Carácter alimentario:** el salario de acuerdo a esta teoría, tiene que ser concebido como una obligación alimentaria, cuyo fin es el sustento del trabajo y de su familia. Este carácter alimentario ha ejercido una gran influencia en relación al régimen jurídico, especialmente, sobre las modalidades y garantías de su pago.

“Tanto el salario como la prestación alimentaria son dos especies del mismo género, con algunas diferencias entre ellos. Se dice que la pensión alimenticia también importa el cumplimiento de las obligaciones, debido a que los padres pueden exigir a sus hijos menores trabajos propios de su edad”.<sup>24</sup>

El cumplimiento del contrato de trabajo lleva al trabajador a emplear todo su tiempo y esfuerzos, motivo por el cual no puede, normalmente, ejercer otra ocupación, a lo que añade su relación de dependencia que lo absorbe casi por completo.

---

<sup>24</sup> Cáceres. Op. Cit. Pág. 70.



Por otro lado, se señala que tanto el salario como la prestación alimentaria **son** variables, susceptibles de modificaciones, no en base a contraprestaciones, sino al costo de la vida. Ambos son inembargables. A pesar de que se puede reconocer que el salario tiene un carácter netamente alimentario, ello no quiere decir que sea exactamente igual a la prestación alimentaria, motivo por el cual, esta presunta similitud es inaceptable.

- b) Teoría de la personalidad: todo hombre que trabaja tiene derecho a una retribución justa y satisfactoria que le asegure, así como también a su familia, una existencia que sea compatible con la dignidad humana y que se acreciente, si es necesario, por otros medios de protección social.

Los salarios deben ser proporcionales a la cantidad y calidad de trabajo, a las necesidades materiales, sociales y culturales de las personas humanas, para satisfacer los principios e ideales de la justicia social y adecuarse a los aumentos en el costo de la vida, especialmente en los períodos inflacionarios.

La doctrina señala que esta teoría puede ocasionar un cambio radical y de gran importancia en el concepto del salario, debido a que tropieza con dos grandes inconvenientes, que son: uno, de carácter económico y otro jurídico. Con relación al primero, el hecho de asegurar una existencia libre y digna no tiene medida y llega más allá del mismo contrato de trabajo. La dignidad de la persona no puede medirse a través de la relación laboral. Y, en cuanto al jurídico, hace recaer sobre la



empresarial obligaciones que tienen que encontrarse a cargo del Estado como lo son la asistencia y la seguridad social.

- c) Teoría del crédito: de acuerdo a esta teoría el salario es tomado en consideración como un crédito del trabajador frente al empleador, en vista del trabajo que haya sido prestado. Se discute con ello si es un crédito pecuniario o de valor. Si es el primero, podrá exigirse de conformidad con su valor nominal; si es el segundo, el deudor deberá abonar una suma mayor, de acuerdo se vaya alterando el costo de la vida.

La doctrina se inclina por considerar que es un crédito pecuniario, que en las épocas de desvalorización debe aplicarse el principio nominalístico con el correctivo previsto para el caso de mora en el cumplimiento de la obligación pecuniaria.

- d) Teoría de la contraprestación: una de las características del contrato de trabajo es ser sinalagmático, es decir, a la prestación de uno, es correspondiente la contraprestación del otro.

De acuerdo a esta tesis, el salario corresponde al trabajo llevado a cabo por el empleado, por ende, él no se abona si la labor no se realiza, dejando de ser salario cualquier pago que haga el empresario sin trabajo del trabajador. Este planteamiento es netamente jurídico y no toma en cuenta la función que el salario cumple en la vida del hombre.

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

- e) Teoría de la obligación de estar a disposición del empleador: esta teoría reúne la mayoría de las opiniones favorables y consiste en que el salario no es sencillamente la contraprestación del trabajo, sino una obligación que el empresario asume en cuanto a una relación que genera para el empleado el deber de poner a disposición de la empresa su trabajo.

Desde el punto de vista doctrinario se fundamenta en que el contrato de trabajo no es un sencillo cambio de valores como los contratos civiles, sino que hay que considerar la relación personal. Desde el punto de vista práctico. se tiene que explicar el por qué se tienen que pagar las vacaciones y los días feriados.

Esta teoría es la más adecuada, debido a que las anteriores además de los defectos señalados incurrían en el mismo error de no explicar satisfactoriamente el pago en las épocas en que las tareas no se efectúan, pese a algunos intentos de explicarlas. En cambio, con la teoría que se aborda, es una obligación contractual nacida por el hecho de encontrarse el trabajador a disposición de su empleador, quedando cubiertos todos y el salario alcanza su auténtica dimensión jurídica.



#### **4.7. Importancia de los mecanismos jurídicos para proteger el salario contra los abusos patronales**

Los mecanismos jurídicos para la protección salarial contra los abusos del patrono en el derecho laboral guatemalteco son fundamentales. Se tiene que resguardar la retribución que el trabajador obtiene a cambio de la prestación de sus servicios, de los acreedores del patrono, de sus propios acreedores y de los abusos del patrono.

- a) **Inembargabilidad del salario:** esta medida protectora es la que declara inembargable el sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales, cuya cuantía supere los trescientos quetzales. En el caso de Guatemala, esta cuantía tiene que ser ampliamente superada, pues el salario mínimo actual sobrepasa los mil quetzales, lo cual permite inferir que en la actualidad todos los salarios son inembargables en el porcentaje antes señalado, debido a que la cuantía de los trescientos quetzales ha sido ampliamente superada.

De ello, se puede advertir que por motivo de acreedurías comunes, los salarios de los trabajadores únicamente pueden embargarse hasta en un treinta y cinco por ciento, debido a que el restante sesenta y cinco por ciento, es considerado el porcentaje de subsistencia para el trabajador. Pero, la legislación laboral indica una única excepción a la medida protectora de inembargabilidad, que permite que incluso parte del porcentaje inembargable, pueda ser embargado, el caso en relación, consiste en el relativo a la prestación de alimentos y el porcentaje a



embargar permitido por la ley, es hasta del cincuenta por ciento, a lo que se le **tiene** que agregar que por acreedurías comunes todavía puede ser embargado un diez por ciento adicional del salario del trabajador, cuando ya se haya embargado el cincuenta por ciento por la obligación de prestar alimentos.

- b) **Inembargabilidad de los instrumentos de trabajo:** “Esta medida protectora, resguarda los instrumentos de trabajo que son propiedad del trabajador, de los abusos del patrono y de los acreedores, con la finalidad de permitirle al trabajador el ejercicio de su actividad lícita, de la cual son parte fundamental las herramientas o instrumentos de trabajo”.<sup>25</sup> La excepción que se contempla en relación a esta medida es la relacionada a embargar los instrumentos de trabajo, solo cuando se trata de pagar las deudas emanadas de la adquisición de aquellos instrumentos al crédito, en ningún caso, puede pretenderse la aplicación de esta medida protectora a los instrumentos de trabajo del empleador, más sí, lo que se busca es hacerlo cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en cuyo caso, esos adeudos tienen el carácter de créditos privilegiados.
- c) **Obligación del patrono de pagar el salario mínimo:** esta medida protectoras tienen como finalidad impedir que el empleador pretenda pactar con el trabajador el pago de un salario inferior al mínimo que se encuentre vigente en la legislación, debido a que de admitirse haría que pierda toda sustentación la figura del salario mínimo y su carácter de subsistencia.

---

<sup>25</sup> **Ibid.** Pág. 78.



- d) **Plazo para el pago del salario: esta es la medida protectora que obliga a los empleadores 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 o de los oficios domésticos.**

En el caso de que se trate de salario pactado por participación en las utilidades, el plazo para el pago se puede pactar de manera quincenal o mensual, en abonos a la participación probable del trabajador, pues, la liquidación total de las participaciones devengadas tiene que hacerse mensualmente.

- e) **Obligación de pagar por completo el salario del trabajador en cada período de pago: esta medida protectora es la que obliga al patrono a tener que hacer efectivo el pago del salario pactado con el trabajador de manera completa, siendo expresamente prohibido el hacer pagos parciales del salario, no obstante y haberse cumplido el plazo para el pago del mismo.**
- f) **Obligación de pagar el salario directamente al trabajador o a la persona de su familia que le indique: esta medida se refiere a que el patrono debe pagar el salario del trabajador directamente al mismo o con la autorización respectiva a la persona. Esta medida es de importancia, porque hace imposible que los acreedores del trabajador puedan reclamar la entrega del salario de éste, si no es con orden de juez competente.**



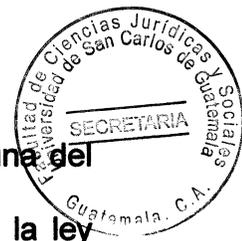
- g) **Obligación de pagar el salario del trabajador en el lugar de trabajo: esta medida protectora impone al empleador la obligación de pagar el salario a sus trabajadores en el mismo lugar de trabajo y durante las horas de trabajo, siendo explícitamente prohibido que el salario se pague en los lugares de recreo, en expendios comerciales y en cualquier otro lugar distinto al lugar de trabajo. El objeto que se advierte, tiene esta medida y consiste en evitar que se induzca al trabajador a gastar su salario en compras innecesarias o superfluas y más contemporáneamente también busca no exponer la seguridad del trabajador que puede arriesgar hasta su vida si el salario se paga en efectivo y en lugar distinto del centro de trabajo donde se encuentra.**
- h) **Imposibilidad de cobrar intereses por anticipos a cuenta del salario: “Esta medida es referente a impedir a los empleadores que puedan cobrar intereses a sus trabajadores por las sumas que en concepto de anticipos al salario o bien por préstamos 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”.<sup>26</sup>**
- i) **Prohibición de compensar o gravar el salario: esta medida protectora busca evitar las obligaciones de pagos de salarios que pueden cederse, gravarse o compensarse por parte de los empleadores, exceptuándose únicamente a los préstamos que los trabajadores hayan contraído con instituciones cooperativas o de crédito respectivamente.**

---

<sup>26</sup> **Ibid.** Pág. 97.



- j) **Carácter preeminente y de crédito de primera clase de las obligaciones de pago de salarios:** esta es sin lugar a dudas, una de las medidas protectoras más importantes del salario, debido a que busca otorgar a los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho por su función alimentaria, el carácter de preeminente y de créditos de primera clase, una vez hayan sido reconocidos por sentencia firme por los tribunales de trabajo y previsión social. Los privilegios que se derivan de esta medida son:
- La posibilidad de cobrar por la vía ejecutiva los salarios y demás indemnizaciones establecidas legalmente, otorgándoles para ello el carácter de títulos ejecutivos.
  - Les confiere el carácter de créditos de primera clase a las prestaciones laborales, en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase en gastos judiciales comunes, en gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos de reparación o construcción de bienes inmuebles.
- k) **Prohibición de descontar en concepto de multas suma alguna de salario del trabajador:** esta medida protectora se encuentra regulada en el Artículo 60 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y tiene como finalidad el impedir que el empleador en concepto de multas pueda



descontar, invocando la existencia de procedimiento disciplinario, suma alguna del salario del trabajador, pues entre todos los procedimientos establecidos en la ley para sancionar las faltas cometidas por los trabajadores. El único caso en el cual el patrono puede retener alguna suma del salario del trabajador es cuando por motivos del embargo así lo haya dispuesto algún tribunal competente.

- l) **Obligación de llevar libros de salarios o planillas del seguro social:** esta medida protectora busca obligar a los empleadores a llevar un registro completo de los salarios que devengan sus trabajadores, imponiéndoles para el efecto la obligación de contar con libros de salarios autorizados por la Dirección General de Trabajo, en el caso de que el número de trabajadores al servicio del empleador sea diez o más; y de llevar planilla del seguro social, en el caso de que el número de trabajadores al servicio del empleador sea de entre tres a nueve trabajadores como máximo.

Especial importancia tiene este registro, debido a que establece el registro de salarios devengados por el trabajador a lo largo de toda su relación laboral, pues no únicamente tienen que registrarse en él, los salarios ordinarios devengados por los trabajadores, sino también aquellas otras retribuciones que con carácter de salario se entregan al trabajador a cambio de la prestación de sus servicios.

- m) **Prestaciones que comprenden el salario:** de conformidad con lo regulado en el Artículo 88 del Código de Trabajo y 2 del Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo que comprenden al salario, todas las prestaciones



dinerarias que a cambio de la prestación de sus servicios se entreguen por parte del patrono al trabajador en forma periódica, siendo según la prestación de que se trate mayor o menor la periodicidad con la que se hagan efectivas las prestaciones que integran el salario.

De ello, se tiene que inferir que el salario en el caso de Guatemala, está comprendido por las cantidades que en forma quincenal o mensual, en ese concepto se entreguen al trabajador, en forma ordinaria o extraordinaria, por la prestación del aguinaldo, la de la bonificación anual, ventajas económicas, así como cualquier otra retribución que como contraprestación al servicio se entregue al trabajador.

- n) **Ventajas económicas:** constituyen la prestación que en dinero, bienes o servicios pueden entregarse al trabajador con la finalidad de permitir a éste el desarrollo y cumplimiento de mejor manera de la actividad laboral para la que ha sido contratado. Es decir que la definición que se propone, se tiene que obtener de las ventajas económicas a diferencia del salario, que pueden entregarse al trabajador con las mismas parte en dinero, también en bienes o servicios, mientras que el salario como regla general, solo puede hacerse efectivo en moneda de curso legal, igualmente, mientras las ventajas económicas se entregan al trabajador para que busque con ellas cumplir y desarrollar de mejor forma su actividad laboral, el salario se entrega al trabajador con la finalidad de que acreciente su patrimonio y se disponga libremente de él.



No obstante lo indicado, las ventajas económicas constituyen parte del salario y como tal el Artículo 90 del Código de Trabajo establece que las mismas se calculan tomando como fundamento el equivalente al treinta por ciento del salario devengado, constituyéndose por ende, en una prestación independiente al salario, que además puede reclamarse en caso de terminación del contrato de trabajo.

- ñ) La igualdad de salario como presupuesto del derecho de promoción: el principio de igualdad de salario, acogido por el Artículo 89 del Código de Trabajo, es el que establece la figura del derecho de promoción, es decir, el derecho de los trabajadores a ser promovidos a otro puesto de trabajo. Esto se deriva de que la ley impone la igualdad de trabajo en el mismo puesto y en las mismas condiciones y con la misma antigüedad, para tener igual salario, pero, de esto se origina, que el derecho a promover surja de la antigüedad, pues no puede un trabajador de nuevo ingreso, o de reciente ingreso desempeñar el trabajo en las mismas condiciones que un trabajador con mayor tiempo de servicio, por ello, el principio de igualdad, sienta también la fundamentación del derecho de promoción.

El salario consiste en la principal preocupación de los trabajadores cuando efectúan una relación laboral. De él depende su subsistencia y la de su grupo familiar, sus condiciones de vida, su ubicación en la sociedad, ya que sin él, no pueden cumplir con sus necesidades y deseos. La lucha por un salario mejor consiste en una constante en las relaciones obrero-patronales.



El mismo, consiste en uno de los índices de la situación de la clase social. Cuando es justo y suficiente, suele existir paz y tranquilidad en las relaciones de trabajo, pero cuando es injusto e incompleto permite lugar a problemas y complicaciones y puede producir un estallido social. La justicia y el justo funcionamiento de cualquier sistema socioeconómico deben ser tomados en consideración por la forma en que se remunera el trabajo. En todo y cualquier sistema, el salario es un medio concreto, por el cual la gran mayoría de los seres humanos tienen acceso a los bienes destinados al uso común. Tanto los bienes de la naturaleza como los bienes que son fruto de la producción se tornan accesibles debido al salario que se recibe como remuneración del trabajo.

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





## **CONCLUSIÓN DISCURSIVA**

Es fundamental que se garanticen los mecanismos jurídicos de protección salarial contra los abusos del patrono en el derecho laboral. El salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse y se deba a un empleador, siendo el derecho laboral, la rama del derecho encargada de la regulación de las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano, o sea, es el conjunto de reglas jurídicas que aseguran el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo, en donde el trabajador al incorporarse a sus labores se inviste de una categoría especial y de profesionalidad en donde requiere la reiteración de tareas en la actividad contratada.

El salario como derecho del trabajador goza de protección legal evitando con ello que el empleador o terceros puedan ejercer derechos que sean perjudiciales, en virtud de la situación de indefensión del trabajador que necesita del salario, para la satisfacción de sus mismas necesidades y las de su familia.

Con este tema, se recomienda asegurar la efectividad de los mecanismos jurídicos de protección salarial, en relación a que el mismo sea efectivamente pagado, así como de que se determine el lugar y plazo para su cancelación, para que se haga efectivo cuando el trabajador se encuentre imposibilitado por culpa del patrono.





## BIBLIOGRAFÍA

ALSINA, Hugo. **Tratado de derecho del trabajo**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1998.

BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor Alejandro. **Principios integrales del salario**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ottawa, 1994.

BAYÓN CHACÓN, José Gaspar. **Estudios de derecho del trabajo**. 5ª ed. Madrid, España: Ed. Dear, 1994.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Derecho individual de trabajo**. 7ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1988.

CAIRE, Guy. **Eficacia de las normas internacionales de trabajo**. 6ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Rit, 1995.

CASAS BRACAMONTE, María Eugenia. **La naturaleza jurídica del derecho laboral**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. RL, 1999.

CÁCERES BELTRÁN, Marco Vinicio. **Importancia del salario**. 2ª ed. Valencia, España. Ed. Torre Blanca, 1993.

DÁVALOS AGUIRRE, Luis David. **Temas de derecho laboral**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. Jurídica, S.A., 2001.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2001.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.

FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. **Instituciones de derecho del trabajo**. 2ª ed. Madrid, España: Ed. Egea, 1994.



GALLART FOLCH, Luis Rodrigo. **Tratado de derecho del trabajo**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1991.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho del trabajo**. 4ª ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

MONTENEGRO BACA, Eduardo Esteban. **Condiciones contractuales en el derecho del trabajo**. 3ª ed. Barcelona, España: Ed. Contemporánea, 1998.

ZAMORA, Francisco. **Tratado de derecho del trabajo**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Económica, 1992.

#### **Legislación:**

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

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

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