

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



**TERGIVERSACIÓN EN EL CÁLCULO DE LA JUBILACIÓN PARA EL  
TRABAJADOR DEL SECTOR PRIVADO POR SIMULACIÓN DEL SALARIO  
POR BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA**

**ANA LUCRECIA LÓPEZ PONCE**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2021**

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

**TERGIVERSACIÓN EN EL CÁLCULO DE LA JUBILACIÓN PARA EL  
TRABAJADOR DEL SECTOR PRIVADO POR SIMULACIÓN DEL SALARIO  
POR BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**ANA LUCRECIA LÓPEZ PONCE**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, Noviembre de 2021

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

**DECANO:** M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras  
**VOCAL I:** Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez  
**VOCAL III:** Lic. Helmer Rolando Reyes García  
**VOCAL IV:** Br. Denís Ernesto Velásquez González  
**VOCAL V:** Br. Abidán Carías Palencia  
**SECRETARIA:** Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

**Presidente:** Lic. Marco Vinicio Hernández Fabián  
**Vocal:** Lic. Henry Otilio Hernández Gálvez  
**Secretario:** Lic. Francisco Lidany Martínez Cuevas

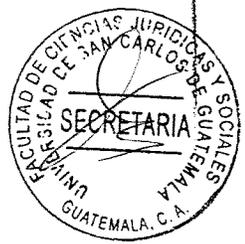
**Segunda Fase:**

**Presidente:** Licda. Gloria Isabel Lima (único apellido)  
**Vocal:** Licda. Alex Franklyn Méndez Vásquez  
**Secretaria:** Licda. Ninfa Lidia Cruz Oliva

**RAZÓN:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la Tesis." (Art. 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la 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,  
 14 de noviembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, DEBORA PAOLA LÓPEZ SAJQUIM  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
ANA LUCRECIA LÓPEZ PONCE, con carné 9513111  
 titulado TERGIVERSACIÓN EN EL CÁLCULO DE LA JUBILACIÓN PARA EL TRABAJADOR DEL SECTOR  
PRIVADO POP. SIMULACIÓN DEL SALARIO POR BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA.

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



*Linda. Debora Paola Lopez Sajquim*  
 Abogada y Notaria

Fecha de recepción 10 / 07 / 2017 f) \_\_\_\_\_

Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

LICDA. DEBORA PAOLA LÓPEZ SAJQUIM  
Abogada y Notaria  
12 calle 1-25, zona 10  
Edificio Géminis 10  
Torre Norte Oficina 1604  
Guatemala, Ciudad



Guatemala, 2 de agosto del 2020

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



Respetable licenciado Orellana:

De acuerdo al nombramiento de fecha 14 de noviembre del año 2016, he procedido a asesor la tesis titulada: **"TERGIVERSACIÓN EN EL CÁLCULO DE LA JUBILACIÓN PARA EL TRABAJADOR DEL SECTOR PRIVADO POR SIMULACIÓN DEL SALARIO POR BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA"** de la bachiller ANA LUCRECIA LÓPEZ PONCE, motivo por el cual emito el siguiente:

### DICTAMEN

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis en la misma se analiza aspectos legales importantes y de actualidad, ya que trata sobre la necesidad de que la Universidad de San Carlos de Guatemala, haciendo uso de la facultad que le otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, presente iniciativa de ley que derogue el Artículo dos del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, Bonificación Incentivo para los trabajadores del sector privado con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia, en donde se estableció eximir al patrono de tomar en cuenta el monto de esta bonificación para los cálculos de indemnización por tiempo servido que otorga el patrono y el pago de prestaciones y jubilación que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

LICDA. DEBORA PAOLA LÓPEZ SAJQUIM  
Abogada y Notaria  
12 calle 1-25, zona 10  
Edificio Géminis 10  
Torre Norte Oficina 1604  
Guatemala, Ciudad



- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción mediante los cuales la bachiller comprobó la hipótesis, analizó y expuso detalladamente aspectos relevantes relacionados a la simulación que realiza el patrono del salario por bonificación por productividad y eficiencia con lo cual perjudica los derechos mínimos constitucionales del trabajador.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo utilizando un lenguaje técnico comprensible para el lector, asimismo hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) De igual manera la investigación contiene suficientes referencias bibliográficas de autores nacionales como extranjeros, resguardando el derecho de autor, elemento que ha servido de base para sustentar el tema tratado y por ende el desarrollo del mismo.
- e) El informe final es una gran contribución científica para la sociedad Guatemalteca, específicamente para los trabajadores del sector privado, ya que es un tema muy importante y no se le ha dado la importancia suficiente a pesar de que esta normativa vulnera los derechos del trabajador ya que en la actualidad el patrono tergiversa el verdadero sentido de la bonificación incentivo por productividad y eficiencia.
- f) En la conclusión discursiva de la bachiller manifiesta que los patronos imponen sus condiciones según su propia conveniencia y el trabajador acepta debido a la necesidad y aprovechan esta normativa para provocar una disminución significativa al monto que recibirá el trabajador por concepto de indemnización, por tiempo servido, aguinaldo y jubilación que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ya que la misma será calculada únicamente solo por el salario sin incluir la bonificación incentivo por productividad y eficiencia.

LICDA. DEBORA PAOLA LÓPEZ SAJQUIM

Abogada y Notaria  
12 calle 1-25, zona 10  
Edificio Géminis 10  
Torre Norte Oficina 1604  
Guatemala, Ciudad



- g) En la conclusión discursiva de la bachiller manifiesta que los patronos imponen sus condiciones según su propia conveniencia y el trabajador no tiene opción que aceptar debido a la necesidad y aprovechan esta normativa para provocar una disminución significativa al monto que recibirá el trabajador por concepto de indemnización, por tiempo servido, aguinaldo y por ende prestaciones en dinero y jubilación que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ya que la misma será calculada únicamente solo por el salario sin incluir la bonificación incentivo por productividad y eficiencia.
- h) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema, en todo caso respete sus opiniones y los aportes que planteo.
- i) Declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley y otros considerandos que estime pertinentes.
- j) Por lo anterior y habiendo cumplido 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, procedo a emitir DICTAMEN FAVORABLE a la bachiller ANA LUCRECIA LÓPEZ PONCE, para que prosiga con los trámites necesarios para su graduación.

*Licda. Debora Paola Lopez Sajquim*  
Abogada y Notaria

**LICDA. DEBORA PAOLA LOPEZ SAJQUIM**

**ABOGADA Y NOTARIA**

**COLEGIADO No.9636**

Guatemala, 20 de mayo de 2021



Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetuosamente a usted informo, que procedí a revisar de forma electrónica la tesis de la bachiller **ANA LUCRECIA LÓPEZ PONCE** la cual se titula **TERGIVERSACIÓN EN EL CÁLCULO DE LA JUBILACIÓN PARA EL TRABAJADOR DEL SECTOR PRIVADO POR SIMULACIÓN DEL SALARIO POR BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA.**

Le recomendé a la bachiller López Ponce algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Sin otro particular.

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

Licda. Sandra Lucrecia López Higueros  
Docente-consejera de Comisión de Estilo



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, quince de julio de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANA LUCRECIA LÓPEZ PONCE, titulado TERGIVERSACIÓN EN EL CÁLCULO DE LA JUBILACIÓN PARA EL TRABAJADOR DEL SECTOR PRIVADO POR SIMULACIÓN DEL SALARIO POR BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/JP.

*[Signature]*  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.  
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
 GUATEMALA, C. A.

*[Signature]*  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 SECRETARIA  
 GUATEMALA, C. A.

*[Signature]*  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 DECANO  
 GUATEMALA, C. A.





## DEDICATORIA

### A DIOS

Gracias Jehová por tu amor incondicional en todo momento de mi vida, sin ti nada soy.

### A MI PADRES:

Esteban López Alfaro y María de Jesús Ponce, (Q.E.P.D.) no hay palabras para agradecerles su amor incondicional, marcaron mi vida de los recuerdos más maravillosos, mi amor hasta el cielo.

### A MIS ABUELOS:

Rosa, Bertha, Nicolás y Crescencio (Q.E.P.D.) tiernos recuerdos de amor y lucha.

### A MIS HERMANOS:

Rolando, Roberto, Rosa, Elizabeth y en especial a mis hermanos Aurita y Raúl (Q.E.P.D) gracias por su apoyo y amor incondicional los llevo en el corazón.

### A MI ESPOSO:

Licenciado Edsson Humberto González, por su nobleza y apoyo durante estos años que hemos compartido.

### A MIS HIJOS:

Doctora Ana Gabriela y Javiercito mis dos grandes tesoros y las inspiraciones para salir adelante, los amo mis hijos.

### A MI NIETO:

Alexito quien ha conquistado mi corazón y me convirtió en abuelita chiquilinda.

**A MIS CUÑADOS:**

Francisco, Rudy, Juan, Sandra y en especial Blanca de López gracias por su cariño y su apoyo.



**A MIS SOBRINOS:**

Gracias por su cariño y apoyo.

**A MIS TIOS:**

Tomas Ponce, Clara Luz López, Mercedes Ponce, Leticia de Tarani y Germán Daniel Mérida,

**A LA FAMILIA:**

González Mérida gracias por su apoyo y cariño.

**A MIS AMIGOS:**

Licenciada Lorena Velásquez, Licenciado Jacobo Lemus, Ana María Hernández, Brenda Peña, Licda. Floridalma Castañón, Moisés Grajeda, Dora Barrientos gracias por todo lo compartido en este trayecto.

**A MIS ASESORAS:**

Licenciada Débora Paola López, Licda. Sandra Higueros. gracias por su apoyo en la elaboración de mi tesis.

**A:**

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala mi *alma mater*, soy orgullosamente San Carlista.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por permitirme aprender en sus aulas, vivir momentos inolvidables y formarme como profesional.



## **PRESENTACIÓN**

La investigación es de tipo cualitativo, ya que busca describir los efectos de un fenómeno, en este caso determinar que actualmente el patrono está tergiversando y simulando el salario por bonificación por productividad y eficiencia para el trabajador del sector privado, práctica con la cual vulnera los derechos de los trabajadores, el tema que abordamos pertenece al derecho de trabajo rama del derecho público ya que en la aplicación y otorgamiento de la bonificación incentivo, como toda prestación el interés privado debe ceder ante el interés social. Este trabajo se realizó durante los años del 2017 al 2019, dentro del ámbito territorial de la ciudad capital.

El objeto del estudio es llevar a cabo análisis doctrinario y jurídico de los Decretos 78-89 y 37-2001 Bonificación Incentivo para los trabajadores del Sector Privado con el objeto de estimular, aumentar la productividad y eficiencia. siendo sujetos de estudio los trabajadores del sector privado a quienes se les vulneran sus derechos y los patronos que están utilizando esta normativa, ya que pesar de que política y públicamente se difundió que esta normativa se había aprobado en beneficio del trabajador por el contrario están perjudicando los derechos del trabajador.

El aporte académico es evidenciar la necesidad de reformar estos decretos y evitar sean utilizados por parte del patrono para eximirse de obligaciones y deteriorar los derechos adquiridos del trabajador que no solo están reconocidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, sino también en el Código de Trabajo Decreto 1441 y han sido ratificados en convenios internacionales.



## HIPÓTESIS

El problema es la tergiversación y simulación que lleva a cabo el patrono de salario por bonificación ya que fundamentados en el Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, la Bonificación incentivo por productividad y eficiencia para trabajadores del sector privado; es todo monto a partir de 250 quetzales mensuales denominados bonificación por productividad exime al patrono de incluir ese monto en el cálculo de indemnización por tiempo servido, aguinaldo, disminuye el pago de cuotas patronales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y repercute en el cálculo de la jubilación.



## **COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

Derivado del estudio del Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República, Bonificación incentivo por productividad y eficiencia para trabajadores del sector privado se validó la hipótesis y se determinó que para la efectiva aplicación de justicia la Universidad San Carlos de Guatemala debe presentar iniciativa de ley para que esta normativa sea derogada de lo contrario la aplicación de esta normativa seguirá vulnerando los derechos de los trabajadores del sector privado.

Para comprobar la hipótesis se utilizaron los métodos de análisis deductivo, científico, inductivo con los cuales se analizó la normativa vigente en Guatemala en relación a la bonificación incentivo por productividad y la continúa aplicación que el patrono realiza en la actualidad tergiversando y alterando el monto de las prestaciones a percibir por el trabajador, métodos que permitieron explicar la realidad del trabajador del sector privado.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. El trabajo .....	1
1.1 Evolución histórica del trabajo .....	2
1.1.1 Comunidad primitiva .....	2
1.1.2 Esclavismo .....	3
1.1.3 Feudalismo .....	3
1.1.4 Capitalismo .....	4
1.1.5 Nacimiento del derecho de trabajo .....	4
1.2 Concepto derecho de trabajo .....	5
1.3 Denominaciones del derecho de trabajo .....	7
1.4 Características del derecho de trabajo .....	9
1.5 Principios informativos del derecho de trabajo .....	9
1.5.1 Principio tutelar de los trabajadores .....	11
1.5.2 Principio de garantías mínimas .....	13
1.5.3 Principio necesario e imperativo .....	15
1.5.4 Principio realista y objetivo .....	17
1.5.5 Rama del derecho público .....	18
1.5.6 Hondamente democrático .....	19
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. El salario .....	21
2.1 Principios que informan el derecho al salario .....	23



**Pág.**

2.1.1 igualdad .....	24
2.1.2 Suficiencia .....	25
2.1.3 Crédito alimenticio.....	25
2.1.4 Inmutabilidad.....	26
2.1.5 Intangibilidad .....	26
2.1.6 Autónomo .....	27
2.1.7 Reciprocidad.....	28
2.2 Formas de pago del salario .....	29
2.3 Medidas y garantías protectoras del salario .....	32
2.4 Medidas de protección contra los acreedores del trabajador .....	34
2.5 Salario mínimo y su fijación.....	36

### **CAPÍTULO III**

3. Seguridad social .....	39
3.1 La seguridad social en Guatemala .....	41
3.2 Programa de invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS).....	45
3.3 Cobertura de riesgos por invalidez, vejez y sobrevivencia .....	46
3.4 Sobrevivencia .....	48
3.5 Programa voluntario .....	49
3.6 Programa de enfermedad, maternidad y accidentes (E.M.A.).....	50
3.7 Asistencia médica.....	50
3.8 Accidentes:.....	54

## CAPÍTULO IV



Pág.

4. Bonificación incentivo .....	61
4.1 Incentivo .....	62
4.2 Antecedentes de la bonificación incentivo en Guatemala .....	63
4.3 Repercusiones al sector trabajador .....	68

## CAPÍTULO V

5. Problemáticas y conflictos por tergiversación del salario por bonificación incentivo..	77
5.1 Problemática o conflictos laborales.....	78
5.2 Problemáticas o conflictos judiciales.....	79
5.3 Problemática o conflictos jurídicos .....	80
5.4 Problemáticas o conflictos de índole económica .....	81
5.5. Propuesta de reforma al Artículo 2 del decreto 78-89 Bonificación por productividad y eficiencia para trabajadores del sector privado.....	88
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>91</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>93</b>



## INTRODUCCIÓN

Debido a que el sector patronal está tergiversando los Decretos 78-89 y 37-2001 Bonificación Incentivo para estimular y aumentar la productividad y eficiencia para trabajadores del sector privado es importante determinar que con su aplicación se vulnera los derechos y garantías mínimas reconocidos a favor del trabajador en la Constitución Política de la República de Guatemala, este análisis es esencial para determinar que es necesario el estudio y reforma a la normativa para evitar que el sector patronal evada el pago de prestaciones perjudicando los derechos del trabajador.

El objetivo general de la investigación fue evidenciar la problemática que afrontan los trabajadores del sector privado del país en la aplicación de esta normativa, que cada vez es más frecuente, se alcanzó identificar los mecanismos principales que utilizan los patronos para tergiversar y simular el salario por bonificación incentivo, de tal manera que se demostró con base científica que disminuye considerablemente los montos que recibe el trabajador por indemnización por tiempo servido, las prestaciones y jubilaciones que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El estudio de la problemática fue determinante para establecer que estas normativas a pesar de que política y públicamente se difundieron como ventajas favorables para el trabajador, no ha sido así, ya que la mismas riñen con los principios fundamentales del derecho de trabajo perjudicando a corto y largo plazo las prestaciones que el trabajador recibirá.

El objeto de la hipótesis planteada se centró en que se debe reformar el Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, "Bonificación Incentivo para estimular y aumentar la productividad y eficiencia para trabajadores del Sector Privado" y establecer que todo incremento que se haga de la bonificación incentivo



adicional a lo establecido en ley pase a formar parte integral del salario ordinario mensual con lo cual se evitaría un mecanismo para tergiversar el verdadero sentido de la normativa y evitar que se siga utilizando como medio fraudulento para disfrazar el salario para evitar incrementar la jubilación, otras prestaciones que dependen del salario y eximirse del incremento de de cuotas patronales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Para su estudio el trabajo de tesis está dividido en cinco capítulos, en el primero se estudió lo relacionado al derecho de trabajo; en el segundo se desarrolló sobre el salario; el tercero se trató lo referente a la seguridad social; el cuarto se enfocó en la Bonificación por productividad y eficiencia para trabajadores del sector privado y en el quinto capítulo se analizó las problemáticas y conflictos que produce la tergiversación que realiza el patrono en el cálculo de la jubilación para el trabajador del sector privado amparándose en este decreto.

Con respecto a la metodología utilizada se recurrió al análisis deductivo y la síntesis, para las técnicas se utilizó, las fichas bibliográficas debidamente elaboradas y ordenadas.

Este documento ha sido elaborado con el fin de servir de aporte importante a los trabajadores del sector privado, a las judicaturas y autoridades en el ámbito laboral, al sistema educativo, así como a los compañeros estudiantes universitarios, sindicalistas en general, esperamos pueda ser tomado en cuenta por autoridades de la Universidad de San Carlos de Guatemala y puedan presentar iniciativa de ley para reformar esta normativa, ya que esta situación afecta a miles de trabajadores del sector privado esperando con ello lograr el respeto de los derechos y garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala.

## CAPÍTULO I



### 1. El trabajo

El trabajo significa: "Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; y en esta acepción se emplea en contraposición a capital"<sup>1</sup>. "A su vez trabajar quiere decir entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio en cuanto a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinados en otras voces"<sup>2</sup>

A ese enfoque laboral estricto predominante cabe agregar otros significados como toda obra, labor, tarea, o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito, empleo, puesto, destino, cargo, oficio, profesión, dificultad, obstáculo, operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicados a un fin.

"Es toda actividad del hombre encaminada a una función económica social o que produce este resultado sin aquel propósito se denomina trabajo y aunque toda manifestación jurídica de este encuadre en el derecho laboral, solo el de índole subordinada y retribuida por quien se beneficia origina amparo político laboral"<sup>3</sup>.

Son actividades manuales o intelectuales que realizan los humanos con la finalidad de

<sup>1</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág.298

<sup>2</sup> **Ibíd**

<sup>3</sup> Zamora y Castillo, Luis. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 42



producir riquezas es denominada trabajo, actividad que trae como consecuencia una compensación económica, con la cual el individuo puede mantenerse a sí mismo o a otras personas y puede tener acceso a la salud, educación, alimentación, vivienda, etc.

## **1.1 Evolución histórica del trabajo**

En la prehistoria: Los primeros humanos obtenían los medios necesarios para subsistir con base a la recolección (frutos, raíces, miel, semillas, nueces). Inicialmente usaban solo sus manos para conseguir el alimento. A medida que fueron desarrollando sus conocimientos incorporaron herramientas, palos, cuchillos, raspadores, punzones, armas de corto alcance, hasta el descubrimiento del fuego. En este momento cuando el hombre pasa de recolector a cazador, es cuando se produce la primera división de trabajo.

### **1.1.1 Comunidad primitiva**

Se inventan instrumentos para facilitar su labor, como hoces y arados. Luego se inicia a trabajar con metales. Surge la segunda división de trabajo cuando se da la diferenciación de grupos sociales según su oficio, como ejemplo los campesinos y los comerciantes. Esta nueva forma de organizar el trabajo tuvo sus consecuencias en la sociedad. Nacieron jerarquías entre las distintas ocupaciones.



Las ocupaciones de menor jerarquía eran las que requerían de un mayor esfuerzo físico como los campesinos, mientras que las de mayor jerarquía eran las realizadas por los grupos que se dedicaban a tareas religiosas y militares, quienes recibían muchos más beneficios por los campesinos y artesanos.

### **1.1.2 Esclavismo**

Cuando aparece la apropiación de tierras, ganados y utensilios, suceden dos grandes cambios sociales, el primero de ellos es el abandono al matriarcado en el cual las nuevas generaciones heredaban por parte de la madre, para dar paso al patriarcado, en el cual se hereda por parte del padre y hacia el varón primogénito y el otro cambio es cuando surgen los primeros propietarios. En esta etapa surge la tercera división del trabajo cuando se da la separación de lo intelectual con respecto al trabajo manual.

### **1.1.3 Feudalismo**

Los plebeyos vivían alrededor de los castillos y estaba bajo las órdenes de los terratenientes además se les permitía cultivar una parcela de tierra para mantener a su familia pero debía estar dispuesto a realizar cualquier servicio que ordenará el señor feudal aunque fuera en el castillo, la hacienda o el ejército.



#### **1.1.4 Capitalismo**

Nació en Inglaterra con la Revolución Industrial. “Las innovaciones tecnológicas más importantes fueron la máquina de vapor y la spinning Jenny una potente máquina relacionada a la industria textil la cual favorecía la capacidad de producción. Así que es en la revolución industrial donde se aumenta la cantidad de productos y disminuye el tiempo dando a paso a la producción en serie disminuyendo los costos.”<sup>4</sup>

Es entendible porque los obreros artesanales tuvieron que incorporarse al trabajo en la industria, no podían competir ante la producción en volumen, tenían que vender su mano de obra para subsistir, situación que fue aprovechada por los capitalistas para imponer sus condiciones al trabajador, lamentablemente se considera que a la fecha la problemática aun persiste, el trabajador aun sacrifica mucho sus derechos por la necesidad que tiene de poder subsistir y sostener a su familia.

#### **1.1.5 Nacimiento del derecho de trabajo**

Sus inicios se pueden encontrar en el capitalismo con la Revolución Industrial debido a que se inicio la producción en masa y requería de más mano de obra, la cual era contratada en las condiciones que los empresarios imponían, es decir pagando el salario que ellos decidían y sin ningún límite de jornada de trabajo, surgiendo lo que se conoce como jornadas de sol a sol, las cuales terminaban hasta que el sol se ocultara,

---

<sup>4</sup>Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo Individual del trabajo I.** Pág.20



estas se extendieron con el descubrimiento de la energía eléctrica pues cuando se pudieron iluminar los lugares de trabajo las jornadas se extendieron de 14 a 16 horas , sumando a esto lo insalubre de los ambientes de trabajo por ser muy estrechos y con poca ventilación.

Ante las difíciles condiciones que se afrontaban, las protestas de los trabajadores, la presión que ejercían las organizaciones como la iglesia católica y los informes que reportaban que la mayoría de trabajadores eran mujeres y niños eran los más explotados, provocaron que en los Estados involucrados se dictaran paulatinamente algunas disposiciones que regularan las jornadas de trabajo y la fijación de salarios.

Aunque las causas del apareamiento del derecho de trabajo son diversas existe consenso entre los diferentes autores en considerar que las principales causas fueron: las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre y las protestas de los trabajadores.

## **1.2 Concepto derecho de trabajo**

De conformidad con el Artículo 1 del Código de Trabajo de Guatemala, "El derecho de trabajo es una rama del derecho público. Es un conjunto de principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos". "El derecho de trabajo tiene por objetivo principal la regulación de las



relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente.”<sup>5</sup> Es de suma importancia su regulación ya que el derecho de trabajo es forzoso e imperativo debido a que tanto el empresario como el trabajador deben cumplir con los derechos y obligaciones a las que ambas partes están condicionadas respetando las garantías mínimas para que se inicie una relación laboral y por ende se suscriba un contrato individual de trabajo.

“Es una rama del derecho que estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones, y normas que regulan y resuelven las relaciones del patrono y trabajador, entre patronos, sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores, entre el administrador estado y el administrado ciudadano y entre el ente obligado y el cotizante y/o beneficiario.”<sup>6</sup> . Esto indica que la importancia del derecho del trabajo radica en que a diferencia de otras ramas del derecho no existe sujeto incorporado a la sociedad que se pueda abstraer de ser sujeto de la aplicación de sus normas, debido a que o se participa como dueños de los medios de producción como patronos o se participa como trabajador ya que las normas laborales son de aplicabilidad obligatoria para toda la relación que ocurre en la ejecución de una obra o en la prestación de un determinado servicio de manera dependiente.

<sup>5</sup>Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 225

<sup>6</sup>Garnica, Omar. **La fase pública del examen técnico profesional**. Pág. 39



### 1.3 Denominaciones del derecho de trabajo

Como se puede comprender sobre el surgimiento del derecho de trabajo, los principales problemas de derecho laboral surgieron en las fábricas y por tal razón estas disposiciones se conocieron como derecho o legislación laboral o bien derecho o legislación industrial, porque iban precisamente dirigida a los obreros, a los trabajadores de la industria y como es lógico dejaban de lado otras actividades no menos importantes.

Con el desarrollo de las ideas sociales, apareció otra denominación, siendo esta la que propugna porque hay autores que insisten en ella, por denominar a esta disciplina como derecho social. "Este derecho ha brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, surgido por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria y como el del proletariado"<sup>7</sup>.

Por último las denominaciones derecho de trabajo y derecho laboral, se tienen como sinónimos y más aceptadas en la actualidad, debido a que hacen referencia a toda clase de trabajo, si bien se ha objetado en su contra que son denominaciones demasiado amplias dentro de las cuales queda contemplado el trabajo subordinado y el trabajo independiente, que no es objeto de nuestra disciplina jurídica.

---

<sup>7</sup> Franco López. Op. Cit. Pág. 3



servió de base para la emisión del primer código o ley ordinaria, Decreto 330 del Congreso de la República que entró en vigencia en mayo de 1947, se denominó precisamente Código de Trabajo, denominación que mantiene el Decreto 1441 del Congreso de la República que es el código vigente en esta materia.

#### **1.4 Características del derecho de trabajo**

Existen un sin fin de características que identifican al derecho de trabajo respecto de otras ramas del derecho, sin embargo, se cita a continuación la más relevante: Es una actividad humana, porque es inherente al ser humano y es necesario realizar un trabajo para satisfacer sus necesidades vitales y contribuir en alguna forma a la economía y bienestar de la sociedad. No es indispensable grado de preparación: por lo tanto, constituye trabajo el que realiza una ama de casa, un campesino, un obrero, un médico un abogado, una persona libre o un recluso, ya que todos realizan una actividad física o intelectual. Es un esfuerzo humano, tanto físico, intelectual o mixto.

#### **1.5 Principios informativos del derecho de trabajo**

La disciplina jurídica, el conocimiento y la comprensión de los principios informativos o características ideológicas como lo denomina la legislación guatemalteca, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes del trabajo y previsión social a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las



instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común.

Algo más que se debe tomar en cuenta cuando se está iniciando el estudio de los principios que informan el derecho de trabajo, es el hecho de que si bien en ocasiones resulta difícil establecer diferencias precisas entre unos y otros, es bien claro también que cada uno de ellos tienen características particulares que les dan naturaleza propia, aun cuando todos van encaminados a los mismos objetivos que es la protección y defensa de los trabajadores. “El derecho laboral guatemalteco, está informado de casi todos los principios concebidos por la doctrina más avanzada de la época. La intervención del Estado que dicta, declara y ejecuta normas para regular las relaciones de trabajo”.<sup>8</sup>

“Los principios del derecho son los pilares que sostienen todo edificio del derecho de trabajo o derecho laboral y que encuentran seguridad a través de otros cuyo contenido sea la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente nacional”<sup>9</sup>. Como se ha expuesto en el título de este documento, el Código de trabajo vigente, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, en el cuarto considerando les denomina características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral. Se iniciara el estudio de los mismos, los cuales aparecen en el Código de Trabajo vigente

<sup>8</sup> Mazariegos Vásquez, Edilma. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos.** Pág.11

<sup>9</sup> *ibíd.* Pag.12



que inspiran determinadas instituciones de carácter laboral como se comprobara oportunamente a través del estudio de las mismas.

### **1.5.1 Principio tutelar de los trabajadores**

Este principio se enuncia diciendo que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores precisamente porque trata de compensar la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador, lo cual logra el derecho de trabajo a través de otorgarle a los trabajadores protección jurídica de carácter preferente. Como se sabe el trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho de trabajo consistente de esta situación trata a través de la ley estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente a trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

En relación al principio tutelar no ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral , para poder realizar esto último es indispensable tutelar la parte más débil, es decir que el derecho de trabajo en este caso, no pueden ver únicamente personas como manda el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas



son empleadores o trabajadores, ya que esto no los pone frente a una igualdad de condiciones.

Son múltiples las disposiciones legales, en las cuales se pone de manifiesto este principio, por razones obvias únicamente se concretara a comentar el Artículo 30 del Código de trabajo de Guatemala vigente señala que: "La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste 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 ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador salvo prueba en contrario".

En esta disposición legal se puede ver claramente que la ley se inclina al lado del trabajador, al imponerle la obligación al patrono de extender por escrito el contrato de Trabajo, a tal punto que si no lo hace u omite algunas circunstancias del contrato, se presume cierto lo que el trabajador afirme al respecto de la relación de trabajo, esto es así porque el patrono debido a su capacidad económica está en mejor posibilidad que el trabajador para hacer el contrato escrito.

La tutelaridad del derecho de trabajo, en beneficio de los trabajadores lo constituye el caso de inversión de la carga de la prueba, establecido en el Artículo 78 del Código de Trabajo, que estipula: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese



son empleadores o trabajadores, ya que esto no los pone frente a una igualdad de condiciones.

Son múltiples las disposiciones legales, en las cuales se pone de manifiesto este principio, por razones obvias únicamente se concretara a comentar el Artículo 30 del Código de trabajo de Guatemala vigente señala que: "La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste 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 ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador salvo prueba en contrario".

En esta disposición legal se puede ver claramente que la ley se inclina al lado del trabajador, al imponerle la obligación al patrono de extender por escrito el contrato de Trabajo, a tal punto que si no lo hace u omite algunas circunstancias del contrato, se presume cierto lo que el trabajador afirme al respecto de la relación de trabajo, esto es así porque el patrono debido a su capacidad económica está en mejor posibilidad que el trabajador para hacer el contrato escrito.

La tutelaridad del derecho de trabajo, en beneficio de los trabajadores lo constituye el caso de inversión de la carga de la prueba, establecido en el Artículo 78 del Código de Trabajo, que estipula: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese



efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador.”

Como puede observarse de la lectura anterior, se tutela la parte más débil de la relación laboral al imponerle al patrono, quien está en mayor capacidad económica, la obligación de probar la justa causa en que se fundó el despido, pues de lo contrario tendría que pagar la indemnización, pero debe quedar claro que la carga de la prueba se invierte únicamente en el caso de despido directo, no así en el indirecto en cuyo caso el trabajador debe probar la causa del despido y no se debe confundir también otros casos en los cuales surgen presunciones a favor del trabajador.

### **1.5.2 Principio de garantías mínimas**

El derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías mínimas establecidas las cuales tienen las siguientes características: protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para el trabajador. Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque realmente es lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, como por ejemplo, el salario mínimo que se entiende que no es una remuneración que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.



“Se llega también al principio que la regulación imperativa considerada por la ley como mínimo de garantías sociales, que pueden ser reemplazadas por otra más favorable al trabajador. De manera que las normas laborales en cuanto a jusdispositivum sólo rigen de manera subsidiaria cuando han sido objeto de mejoramiento a través de la contratación”.<sup>10</sup>. Se considera que estas normas son protectoras del trabajador en virtud de que este es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón esas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

La tercera característica de estas normas sociales es que son irrenunciables únicamente para el trabajador, es decir que el patrono si 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, son de cumplimiento forzoso aun en contra de estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala.

Cabe mencionar que aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo, pacto o convenio de trabajo, cualquier norma que sea contraria a los derechos mínimos otorgados y establecidos en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 12 del Código de Trabajo son nulas de pleno derecho. Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, el mismo

---

<sup>10</sup>Ibíd. Pág.12



principio establece que son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios, la contratación Individual la contratación colectiva y los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Lo que significa que a través de los contratos individuales y colectivos por acuerdo entre patronos y trabajadores se pueden superar las garantías mínimas, como por ejemplo aumentando el salario por encima del mínimo que la ley 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, etc.

Sin embargo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución por excelencia que sirve para superar las garantías mínimas ya que cuando se cumplen con determinados requisitos es obligatorio para el patrono negociarlo con los trabajadores, situación con lo cual estos logran realmente la superación de las garantías mínimas. Indudablemente. Las garantías mínimas son irrenunciables para el trabajador, las mismas señalan el punto de partida y solo pueden ser superadas toda acción que vulnere o tergiverse los derechos mínimos del trabajador son considerados nulos.

### **1.5.3 Principio necesario e imperativo**

El cuarto considerando literal c) del Código de Trabajo enuncia este principio de la



siguiente manera: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.”<sup>11</sup>

Como es sabido en el derecho común rige el principio de la autonomía de la voluntad, es decir que las partes de todo contrato pueden acordar determinadas condiciones en una negociación siempre y cuando sean establecidas dentro de los límites de la ley, como exigencia del derecho civil pueden acordar determinadas condiciones en una negociación, por el contrario en el derecho trabajo no es posible, debido a que las normas establecidas son de forzoso cumplimiento y son irrenunciables para el trabajador.

En derecho de trabajo “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte de la doctrina sostiene, 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 voluntariamente las normas, sino porque cada violación de orden

<sup>11</sup> Méndez, Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala en atención a las fuentes del derecho de trabajo.** Tesis de licenciatura Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad San Carlos de Guatemala. Pág. 23



jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales<sup>12</sup>.

Se puede concluir, que este principio surge de la injusticia y desigualdad social, para evitar que los trabajadores acepten condiciones que les sean desfavorables en cuanto a la necesidad que tienen de trabajo, así también obliga a las partes a regular toda relación laboral conforme al derecho de trabajo.

#### **1.5.4 Principio realista y objetivo**

Realista y objetivo porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver en su caso determinado debe ser a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Objetivo; porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación forzosa surja, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Este principio es de gran transcendencia en el derecho de trabajo, toda vez que significa que el derecho de trabajo recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente sino fundamentalmente

---

<sup>12</sup>De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 245



justas. El Artículo 19 del Código de Trabajo de Guatemala, establece “Que para que un contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios y o de la ejecución de la obra”, se deduce claramente que relacion de trabajo es el hecho de trabajar, ejecutar una obra y esto trae como consecuencia que se inicie y perfeccione un contrato individual de trabajo.

### **1.5.5 Rama del derecho público**

La literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. El Artículo 14 del Código de Trabajo, preceptúa: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala.”

Este principio no amerita mayor comentario pues como se ha indicado en otras exposiciones por razones más de carácter político y de sistematización, más que por razones técnicas o científicas, dada la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población el derecho de trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de las particulares, sino que se imponen incluso coactivamente.



### **1.5.6 Hondamente democrático**

Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala

La libertad de contratación puramente jurídica descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad; Resulta muy interesante analizar este principio ya que se ve claramente que es de carácter filosófico y político que denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del código respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido, siendo la mayoría de la población y de allí se pretendía que el nuevo código de trabajo a través de las instituciones sirviera para la negociación entre los dos factores de la producción, lamentablemente este hermoso enunciado a la fecha no ha tenido plena realización.

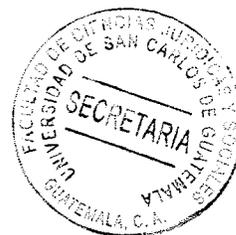
Este principio adolece de múltiples inconvenientes para su ampliación en el derecho de trabajo debido a que lamentablemente a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores inclusive ante la Inspección General de Trabajo en las cuales el trabajador



debido a la necesidad económica que tiene acepta las negociaciones aun en su perjuicio.

Como se sabe la conciliación implica que dentro de una relación jurídica determinada, las dos partes sacrifiquen parte de sus intereses para llegar a un arreglo, en un tiempo determinado, pero este principio no tiene aplicación, debido a que generalmente es el trabajador en su gran mayoría quien sacrifica sus intereses para llegar a un arreglo y es debido a que la Inspección General de Trabajo y los juzgados de orden laboral están saturados y son demasiado lentos en los procesos sometidos a su conocimiento, el sistema de justicia en Guatemala en materia laboral es ineficiente en la actualidad por el volumen de demandas por lo que el trabajador prefiere aceptar lo que el patrono le ofrece en el momento aunque esto no dignifique el servicio prestado en algunos casos por años de servicio al patrono.

## CAPÍTULO II



### 2. El salario

La palabra salario viene de *salarium*, de sal, *latu sensu*, se utiliza para indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo. En su significado usual se puede definir el salario como la remuneración que el patrono entrega al trabajador por sus servicios. "Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"<sup>13</sup>. misma que es recibida por el trabajador regularmente en periodos de tiempo determinados.

"Académicamente, el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales. Esas definiciones son como otras muchas de la academia jurídicamente equiparadas, en primer lugar, porque en la actualidad el salario no está referido únicamente al servicio doméstico, sino a todos los trabajadores".<sup>14</sup> Especialmente obreros y de modo más característico a los que cobran a destajo, por horas, jornadas (de donde se derivan las expresiones jornal y jornalero).

"Es la participación que tienen los trabajadores por su aportación directa en un proceso productivo determinado, teniendo en cuenta que la finalidad principal, es el sostenimiento y el desarrollo de los trabajadores y sus familias."<sup>15</sup> "Es la compensación

<sup>13</sup>Del Pina Vara, Rafael. **Diccionario de derecho**. Pág. 432

<sup>14</sup> Ossorio **Op. Cit.** Pág. 310

<sup>15</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág.112



que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado."<sup>16</sup> El trabajador deber prestar sus servicios intelectuales o materiales para que el patrono compense con retribución monetaria la cual será de utilidad no solo para cubrir sus propias necesidades sino también la de su familia. "Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo."<sup>17</sup>

Cabe mencionar que aunque este tipo de de pago es una de las formas más antiguas de remuneración ha sido aceptada por el proletariado con reservas en vista de que en el pasado se prestó para la imposición del "sistema trueque", que consistía en un pago integro hecho en especie por el empleador.

La legislación guatemalteca permite al patrono pagar en especie hasta en un treinta por ciento del total del salario al trabajador, lo cual se considera beneficioso ya que en otros países no se estableció la cantidad del porcentaje y este ha afectado mucho más a los trabajadores.

"La principal obligación de los trabajadores en su fuente laboral es prestar un servicio personal, subordinado y la obligación del patrón es retribuir ese servicio recibido, a esto le llamamos salario."<sup>18</sup> Jurídicamente salario o sueldo es la retribución que el patrono

---

<sup>16</sup> Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 274

<sup>17</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 187

<sup>18</sup> Reyes Mendoza, Libia. **Derecho laboral.** Pág 12



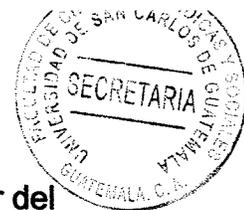
debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El Convenio número 95 sobre la Protección del salario de la Organización Internacional del trabajo en el Artículo 1 define: "Salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que puede evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o debe prestar".

El cálculo de esta remuneración para el efecto de su pago, puede pactarse: por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora); por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y 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, se considera que sobre la base del Convenio número 95, "el salario es la remuneración otorgada en efectivo, fijada por acuerdo o legislación que un patrono debe de pagar al trabajador como compensación de un servicio prestado".

## **2.1 Principios que informan el derecho al salario**

Los principios del salario son básicos por su tipicidad y ante todo por su invulnerabilidad



dentro del complejo desarrollo y vivencia de la relación de trabajo, pues alrededor del salario, se mueve todo el derecho laboral, tanto en su fase individual como en la colectiva.

La dependencia económica del obrero y su núcleo familiar son más que justificativos para que la ciencia jurídico-laboral sustente bases de garantía del mismo y dentro de las normas de justicia y equidad que haga que los trabajadores cobren un salario cuyo importe les permita mantener el nivel verdaderamente humano y hacer frente con dignidad sus obligaciones familiares.

### **2.1.1 Igualdad**

Este principio está establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 inciso c), el cual establece: "Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad". Este principio además tiene rango universal por estar calcado en la mayoría de las Constituciones del mundo y estar contenido también como uno de los derechos humanos contemplados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 23 estipula: "Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual". También se expande a la no discriminación en cuanto a raza o religión.

La igualdad jurídica es el principio que reconoce que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera por la ley y que estén sujetas a las mismas leyes de



justicia, sin distinción de raza, edad , género, origen nacional, color, origen étnico u otras características sin parcialidad.

### **2.1.2 Suficiencia**

Significa que el salario sea apto para llenar todas las necesidades del asalariado y de su familia. El criterio de la suficiencia del salario es económico-social lógico, cuya delimitación ha de hacerse atendiendo a factores extraños a la relación de trabajo y a los vínculos que la determinan.

El derecho del trabajo es eminentemente humano, que mira a la dignidad del hombre que da su fuerza de trabajo. Se le dignifica al obrero regulando la suficiencia del salario, para que con él pueda satisfacer la mayoría de sus necesidades personales y de su núcleo familiar, a eso tiende el salario justo y mínimo, los que deberán ser suficientes para atender las necesidades materiales, sociales, culturales y educativas de sus dependientes.

### **2.1.3 Crédito alimenticio**

Este es uno de los caracteres de vital importancia del salario, pues con el salario dependiente adquiere pues con el salario el dependiente adquiere su propio sustento y el de su familia que generalmente es el único medio para subsistencia, Artículo 426 del



Código de Trabajo de Guatemala, por este motivo la ley lo protege frente al patrono y frente a terceros.

#### **2.1.4 Inmutabilidad**

Este principio denota que el salario como elemento esencial del trabajo no debe modificarse tanto en su forma nominal como real. Es un problema complejo del derecho salarial, porque se debe mantener la equiparación de los salarios con el índice de precios del mercado, dilema económico.

Es necesario un régimen normativo para buscar hasta donde sea posible un equilibrio entre el ingreso salarial y los precios del mercado Este es el caso de la inflación. Para liberar al salario de este fenómeno se han ideado tres métodos: Automaticidad de la variación, aumentos periódicos obligatorios y libertad a las partes para que lo ajusten.

#### **2.1.5 Intangibilidad**

Garantiza la calidad de intocable del salario, a excepción de las fijadas por la misma ley. El Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 100 establece : “Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse y gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sea embargables”.



Lo embargable del salario está fijado en el Artículo 96 del Código de Trabajo: “Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes; el 95% de los salarios mayores de treinta quetzales o más pero menores de cien quetzales al mes, el 85 % por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes, el 80% de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes, el 75% de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más”.

Sin embargo, como la mayoría de legislaciones, la de Guatemala tiene un trato preferencial para los créditos alimenticios que existieran contra el trabajador, por lo que el precepto siguiente estipula: no obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta un 50%, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo

### **2.1.6 Autónomo**

Es bien sabido que el salario adquiere firmeza sustancialmente en dos aspectos, el monto y período de pago; circunstancias que para el trabajador forman presupuestos en la contratación con el empleador, desde que se inicia su prestación de servicios y a veces cuando ha formalizado el contrato o simplemente cuando se le ha hecho una oferta, el empleado muy humanamente distribuye el futuro ingreso y reparte su



presupuesto precisamente porque está seguro de que al cumplimiento de su obligación dentro de la relación laboral tendrá en su poder determinada cantidad de dinero.

Consiste pues, la autonomía del salario en la certeza de que ingresará al patrimonio del prestador de los servicios. Es una característica propia de la relación de trabajo, la certeza del resultado económico de la negociación, pues no puede pensarse en que la prestación del laborante estuviera sujeta al azar o a sucesos imprevisibles, si así fuera estaríamos ante un contrato civil o mercantil.

Cuando se suscribe una cláusula por la cual el trabajador se comprometiera a recibir remuneración sólo en el caso de que el empleador obtuviera ganancia, tal condición sería evidentemente ilícita, porque suprimiría el carácter oneroso del contrato.

### **2.1.7 Reciprocidad**

Es consecuencia lógica y jurídica del contrato de trabajo, que origina la relación jurídica, entre los sujetos trabajadores y patrono. Por eso, se ha dicho muchas veces que la retribución tiene característica de contra prestación de los servicios. Su característica nace de la naturaleza sinalagmática, es decir aquél que genera obligaciones recíprocas para ambas partes contratantes, en doctrina y jurisprudencia contrato bilateral y sinalagmático se consideran sinónimo.

El Artículo 88 del Código de Trabajo establece "Que el 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”, tal es el caso de cuando la huelga legal se declara injusta.

El Artículo 90 del mismo cuerpo legal establece: “El salario debe pagarse preferentemente en moneda del curso legal, se prohíbe pagar el salario totalmente en mercadería, vales o fichas que pretenda sustituir la moneda”. Con respecto a los trabajadores campesinos existe una excepción pues a estos establece la ley que se les puede pagar el salario en especies hasta en un 30% del importe total del salario y que sean vendidos a precio de costo o menos.

El Artículo 91 preceptúa: “el salario no puede ser inferior al que se fije como salario mínimo”. El Artículo 92 del mismo cuerpo normativo estipula: “patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos” sin embargo en la actualidad muchas empresas indistintamente pagan por quincena sea trabajos manuales o intelectuales no hay ninguna restricción alguna.

## **2.2 Formas de pago del salario**

De conformidad con el Artículo 88 del Código de Trabajo; “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 de trabajo de las siguientes formas:

- a) Por unidad de tiempo. por mes, quincena, semana día u hora,
- b) Por unidad de obra, por pieza, tarea, precio alzado, y o a destajo
- 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”

La diferencia fundamental es que en el salario por unidad de tiempo se calcula tomando períodos de tiempo previamente convenidos que pueden ser meses, quincenas, semanas, días y horas, independientemente del resultado que se tenga del trabajo; y en el salario por unidad de obra se toma de base el trabajo realizado sea por pieza, por tarea, por precio alzado o a destajo, sin importar el tiempo empleado y si se toman en cuenta algunos períodos de tiempo convenidos, será únicamente para efecto de hacer el pago del salario y otras prestaciones colaterales del salario.

Existe una tercera forma de cuantificar el pago del salario que es el salario por participación, sobre el cual la ley que regula la materia del trabajo dispone si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se



debe señalar una suma quincenal mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder Artículo 92 del Código de Trabajo, segundo párrafo.

El Artículo 90 del Código de Trabajo establece: “El salario debe pagarse preferentemente en moneda del curso legal, se prohíbe pagar el salario totalmente en mercadería, vales o fichas que pretenda sustituir la moneda”.

Con respecto a los trabajadores campesinos existe una excepción pues a estos establece la ley que se les puede pagar el salario en especies hasta en un 30%, del importe total del salario y que sean vendidos a precio de costo o menos.

El Artículo 91 preceptúa: “El salario no puede ser inferior al que se fije como salario mínimo” El Artículo 92 del mismo cuerpo normativo estipula: “patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos”. Es importante connotar que el salario no puede ser inferior a la cantidad que se fija por la comisión paritaria del salario y que es aprobada para que rija anualmente, la ley permite dos plazos para poder cancelarlo quincenal o mensual.



### **2.3 Medidas y garantías protectoras del salario**

Como una de las garantías que podemos mencionar de conformidad con los Artículos 90 del Código de Trabajo y 102 inciso d) de la Constitución Política de la República de Guatemala, es la obligación de pagar al trabajador un salario efectivo y la prohibición a los patronos de pagar sus trabajadores en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

La prohibición se basa según un principio doctrinario del salario en el cual todo trabajo debe de pagarse en moneda del curso legal, sin embargo hay una excepción, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salarios los que se le puede pagar hasta 30% en alimentos y artículos análogos y cuando se realiza el pago mediante cheque o giro, en cuanto al lugar del pago del salario debe hacerse en el propio lugar en que los trabajadores prestan sus servicios, pretendiendo con tal medida evitar el despilfarro que del salario, pueda hacer el trabajador. El Artículo 95 del Código de Trabajo en virtud que si el pago se realiza en otro lugar distinto, los trabajadores podrían hacer mal uso de él y no cumpliría con satisfacer las necesidades primordiales del trabajador como de su familia.

El plazo para el pago del salario de conformidad con el Artículo 92 del Código de Trabajo regula que patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, estableciendo los límites máximos, en 15 días en caso se trate de trabajadores manuales, y en un mes en caso se trate de trabajadores intelectuales o servicio



doméstico. Este período de pago se debe fijar en el contrato de trabajo y es establecido de mutuo acuerdo.

Obligación de pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. En sentido que el trabajador esté imposibilitado físicamente o por falta de materia prima de conformidad con el Artículo 61 inciso g) del Código de Trabajo. El pago del salario es una de las mayores obligaciones del patrono y lo debe de realizar aun cuando no se trabajara por su responsabilidad.

La prohibición de descontar suma alguna del salario en concepto de multa se encuentra plasmado en el segundo párrafo inciso e, del Artículo 60 Código de Trabajo, es una limitación a las medidas disciplinarias que pudiera ejercer el patrono, la prohibición de efectuar descuentos excesivos al trabajador la cual garantiza al trabajador que se le hagan los descuentos en un mínimo de cinco pagos, salvo que el trabajador por su propia voluntad pague en un plazo más corto; El Artículo 99 párrafo segundo y tercero del Código de Trabajo. Se refiere a los anticipos o deudas que otorgue el patrono a sus empleados, por lo que es una protección al trabajador para que no se realicen descuentos que no pudiera soportar.

No son embargables los instrumentos, herramientas o útiles de trabajo que sean indispensables para ejercer la profesión del trabajador, contenida en el Artículo 98 del Código de Trabajo, el mismo regula que es una protección sobre el salario porque si



estos objetos se pudieran embargar le sería imposible al trabajador seguir ejerciendo su profesión. El Artículo 99 del Código de Trabajo estipula que “Los anticipos de salarios que se concedan a los trabajadores en ningún caso pueden devengar intereses en virtud de que no constituyen deudas civiles o mercantiles. Los salarios no pueden cederse, venderse, compensarse o gravarse a favor de persona distinta de la esposa o concubina y familiares que dependan económicamente del trabajador”.

No puede hacerse o autorizarse colectas o suscripciones obligatorias del salario del trabajador como lo regula el Artículo 62 del Código de Trabajo, esta disposición garantiza al trabajador el hecho que no se le obligue a participar con aportes económicos, cuando esos aportes no provengan de normas legales o actos que haya consentido el trabajador, constituye una norma prohibitiva al patrono.

#### **2.4 Medidas de protección contra los acreedores del trabajador**

Estas medidas se crearon para proteger al trabajador de la eventualidad que las acciones de sus acreedores puedan dejar sin el sustento a él y su familia entre ellas están:

a) Nulidad de la cesión, venta o compensación del salario.

El Artículo 100 del Código de Trabajo prohíbe cualquier cesión, venta o compensación que se hiciere del salario, ya que el salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que el indique por escrito o



en acta. Por lo que se encuentra prohibida la cesión, venta o compensación del salario a otra persona antes del trabajador. El salario únicamente debe pagarse al trabajador o a la persona de su familia que él indique de conformidad con Artículo 94 del Código de Trabajo.

- b) El salario únicamente es embargable por los porcentajes permitidos por la ley regulado en el Artículo 96 del Código de Trabajo. Un principio del salario establece que el salario mínimo es inembargable, solo se puede embargar el salario mayor al mínimo en 35% en deudas civiles y 10% en un segundo embargo y por deudas de alimentos si se puede embargar el mínimo y el mayor del mínimo hasta un 50%.
  
- c) Protección a la mujer y a los hijos menores del trabajador. En función de la importancia de la familia y precisamente la familia del sujeto trabajador. Se puede decir que basándose en esta protección se puede embargar el salario mínimo y mayor del mínimo por deudas de alimentos hasta un 50%.
  
- d) El salario es patrimonio familiar de conformidad con el Artículo 94 del Código de Trabajo, regula que el salario constituye patrimonio de la familia puesto que además del trabajador únicamente puede entregarse a los familiares del trabajador que el designe.



e) Protección a los familiares del trabajador fallecido. Los familiares del trabajador que fallezca estando al servicio de un patrono, tienen derecho a una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado, Artículo 85 inciso a) del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala a esta prestación se le conoce como indemnización *post mortem*.

## **2.5 Salario mínimo y su fijación**

En todas las épocas ha tratado de intervenir el Estado en la fijación del salario, pero no todo el tiempo con el objeto de garantizar un mínimo a los trabajadores. Al principio la intervención del Estado tuvo por objeto impedir el alza de los salarios en beneficio de las clases patronales y no fue sino hasta la Revolución Francesa que se inicia la tendencia de intervenir a favor de los trabajadores. Con anterioridad la iglesia recomendó un trato más humano para los obreros.

Hasta a finales del siglo pasado se dejó sentir la necesidad de fijar el salario mínimo que debían percibir los trabajadores. Australia y Nueva Zelanda, fueron los países que desde esta época pusieron en vigor una legislación que ha sido modelo de las posteriores, siendo uno de los primeros países que establecieron el arbitraje obligatorio para la solución de cualquier conflicto que surja entre trabajadores y patronos y el segundo a las que crearon los consejos del salario, cuya función consiste en fijar periódicamente el mínimo de los salarios.



Los consejos se integran de manera semejante en casi todos los países y se integran con dos o cuatro representantes del Estado, generalmente tiene como función fijar los salarios mínimos para cierto tiempo, determinar las horas de trabajo que corresponden a esos salarios, etc.

En Guatemala, el organismo encargado de la fijación y revisión periódica de los salarios mínimos es la Comisión Nacional del Salario, la que por medio de sus órganos regionales denominados Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, recaba toda la información necesaria de las diferentes regiones del país y presenta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen que contiene los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas. La Comisión Nacional del Salario se integra de la manera siguiente:

- a) Dos representantes gubernamentales designados por el Organismo Ejecutivo
- b) Dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores.
- c) Dos representantes de las entidades gremiales y sindicales de los patronos.
- d) Un representante del Ministerio de Economía
- e) Un representante de la Junta Monetaria
- f) Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- g) Un representante del Instituto Nacional de Estadística
- h) Un representante del Instituto Indigenista Nacional.

De conformidad con el Acuerdo Gubernativo numero 776-94, del 23 de diciembre de 1994 los salarios mínimos se deben revisar y fijar cada año.



## CAPÍTULO III



### 3. Seguridad social

Se define como: Conjunto integrado de medidas de ordenación estatal para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables; tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra la situación de necesidad, garantizando un nivel mínimo de rentas.

La seguridad social aparece integrada entre los principios rectores de la política social y económica, concretamente su regulación legal obedece a la protección del afiliado, aunque en la actualidad debe ser sometido a una reforma de fondo, que debe ser promovida e incentivada por el Estado de esta manera proveerá a los habitantes cobertura de riesgos de carácter social (accidentes, enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, desempleo, etc.), provenientes de privaciones económicas y sociales que sin la existencia de aquella provocaría la desaparición o la reducción significativa de ingresos de la persona.

El subsidio de desempleo, los planes públicos de pensiones o jubilaciones, la ayuda por hijos y otras medidas, han ido surgiendo en muchos países, tanto industrializados como en vías de desarrollo, desde finales del Siglo XIX para asegurar niveles mínimos de



dignidad de vida para todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

Su financiación procede por regla general del erario público y su costo se ha convertido poco a poco en una preocupación cada vez mayor para los países desarrollados, que destinan a este fin más del 25% de su producto interior bruto (PIB). Muchos países que se encuentran en subdesarrollo no pueden hacer frente al gasto que representan estos programas, o bien temen el efecto que las pesadas cargas fiscales impondrían sobre el crecimiento económico.

La seguridad social es uno de los derechos alcanzados por los trabajadores como parte de las luchas reivindicativas asociadas a la fijación de jornadas justas laborales, el pago de salarios justos adecuados y la regularización de las relaciones laborales a través de contratos y otras formas legales de las relaciones obrero patronales.

“El seguro social comprende el conjunto de disposiciones legales de carácter asistencial que inspirándose más o menos en la institución del seguro privado, han sido dictadas para procurar a los trabajadores económicamente débiles y a sus familias una protección, una seguridad contra los trastornos que suponen la pérdida o la disminución sensible de la capacidad laboral o el aumento de sus necesidades, debido a las vicisitudes de la vida humana”<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup>Cabanellas, Guillermo. Op .Cit. Pág. 90.



A través de la seguridad social el Estado garantiza a las personas que por razón de sus actividades están comprendidas en el campo de aplicación de aquélla y a los familiares o asimilados que tuvieron a su cargo la protección adecuada en las contingencias y situaciones que se definen en la ley, y en la progresiva elevación de su nivel de vida en los órdenes sanitario, económico y cultural. En la actualidad y pese a la polémica existente en forma al ámbito subjetivo de la seguridad social, puede decirse que el campo de aplicación se abre a todos los trabajadores y patronos, siempre que cumplan los requisitos exigidos por la normativa vigente.

El seguro social comprende el conjunto de disposiciones legales de carácter asistencial que inspirándose en la institución del seguro privado y ha sido creado para los trabajadores económicamente débiles y a sus familias una protección contra los trastornos que suponen la pérdida o la disminución sensible de la capacidad laboral o el aumento de sus necesidades, debido a las vicisitudes de la vida humana. A través de la seguridad social el Estado garantiza a las personas que por razón de sus actividades están comprendidas en el campo de la aplicación de aquellas y a los familiares o asimilados que estuviera a cargo de la protección adecuada en las contingencias y situaciones que se definen en la ley y en la progresiva elevación de su nivel de vida en ordenes económico y cultural.

### **3.1 La seguridad social en Guatemala**

La seguridad social nace en Guatemala, como consecuencia de la Segunda Guerra



Mundial y la difusión de ideas democráticas propagadas por los países aliados, se derrocó al gobierno interino del General Ponce Vaidés quien había tomado el poder después de una dictadura de 14 años por el General Jorge Ubico y se eligió un gobierno democrático, bajo la presidencia del Doctor Juan José Arévalo Bermejo.

El gobierno de Guatemala de aquella época, gestionó la venida al país, de dos técnicos en materia de seguridad social. Ellos fueron el Licenciado Oscar Barahona Streber (costarricense) y el Actuario Walter Dittel (chileno), quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este estudio lo publicaron en un libro titulado "Bases de la Seguridad Social en Guatemala". Al promulgarse la Constitución de la República de aquel entonces, el pueblo de Guatemala, encontró entre las garantías sociales en el Artículo 63, el siguiente texto: "Se establece el seguro social obligatorio". La Ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe de ser puesto en vigor.

El 30 de octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad social se define así: "Una Institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala". Se creó un Régimen Nacional, Unitario y obligatorio de seguridad social, esto significa que debían cubrir todo el territorio de la



República, ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias para patronos y trabajadores de acuerdo con la ley y debían de estar inscritos como contribuyentes, no podían evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social.

La seguridad social en Guatemala data de la segunda mitad del Siglo XX como una de las conquistas laborales obtenidas con la Revolución de octubre de 1944, junto con el Código de Trabajo, con altibajos y como producto de la intervención armada de 1954, ha sufrido la manipulación de su organización y por ello se han tergiversado algunos de sus fines y objetivos. En 1946 se estableció por ley un programa de seguridad social que exigía la participación de todas aquellas personas que emplearan a cinco o más trabajadores, gracias a este programa quedan cubiertas las bajas por accidente maternidad, hospitalización y enfermedad, así como las pensiones de los jubilados.

En 1948 se inició la actividad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con la finalidad de brindar seguridad social en accidentes a los trabajadores en el sector formal de la economía, incluyendo la agricultura. Las trabajadoras y esposas de los afiliados, aún con baja protección, tenían acceso a los servicios de maternidad, resolviendo la baja cobertura del sector oficial de salud, teniendo incidencia en la reducción de la mortalidad infantil. Estos fueron los dos programas con que se inició la seguridad social. Posteriormente fueron incorporados otros programas como enfermedad común y el plan de pensiones por invalidez, vejez y sobrevivencia. Sin



embargo la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no ha evolucionado con rapidez ni de acuerdo con los ingresos por cuotas de afiliación.

Inicialmente los accidentes llegaron a significar hasta un tercio del número de afiliados y en la medida que otros programas se llevaron a la práctica, la importancia de la atención por accidentes se redujo del total de usuarios. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es una institución de carácter social, que vela por la salud y la integridad física de sus afiliados, debiendo dar protección a los mismos, así como establecer los beneficios correspondientes, esta disposición se encuentra regulada en el Artículo 28 de la Ley Orgánica. La seguridad social ampara a los descendientes y esposo del afiliado, en caso de muerte, otorgando beneficios monetarios y los servicios médico necesarios.

Puede decirse que en el sistema de previsión social se otorga un máximo de protección a los beneficiarios, cobertura que aparece claramente definida en la Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en la que se dice que la acción protectora del sistema de seguridad social comprenderá la asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo.

La recuperación profesional cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en la ley, prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad laboral transitoria, invalidez, jubilación, muerte y supervivencia, así como



las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen.

La seguridad social en Guatemala es excluyente, pues es privativo de los trabajadores públicos y privados del sector formal. No existen mecanismo que faciliten la incorporación de los trabajadores del sector informal de la economía, excepto algunas pequeñas gremiales y asociaciones de pequeños productores bajo la forma de cooperativas aunque en la actualidad si pueden integrarse a ser contribuyente voluntario únicamente para el plan de invalidez, vejez y sobrevivencia, no así para los otros regímenes del seguro social como enfermedad común, accidente ni maternidad.

### **3.2 Programa de invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS)**

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social señala entre los riesgos de carácter social para los cuales el régimen de seguridad social debe otorgar protección y beneficios, los de invalidez, vejez y sobrevivencia. El régimen de seguridad social, tiempo que promueve y vela por la salud, enfermedades, accidentes y sus consecuencias y protege la maternidad, también da protección en caso de invalidez, vejez y ampara las necesidades creadas por la muerte, ya que uno de sus fines principales es el de compensar mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad laboral.



Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con la ley que lo rige Acuerdo 788 de Junta Directiva Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, le corresponde administrar la concesión de prestaciones en caso de que ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus reglamentos determinen.

A partir del primero de marzo de 1977 se aplica en toda la República el Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, en beneficio de los trabajadores de patronos particulares (incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado) y de trabajadores del Estado pagados por planilla. La protección de este programa consiste en prestaciones en dinero, mediante el pago de una pensión mensual.

### **3.3 Cobertura de riesgos por invalidez, vejez y sobrevivencia**

Tiene como objeto otorgar una cantidad de dinero al trabajador que por razones de salud se encuentra imposibilitado total o parcialmente para trabajar durante un tiempo o en forma definitiva, garantiza también al trabajador cobertura por vejez, debido a que cuando alcanza la tercera edad se le otorga pensión vitalicia y una prestación de sobrevivencia que se extiende a los beneficiarios o dependientes económicos y por razón del parentesco con el asegurado o pensionado fallecido.



**Invalidez:** Incapacidad permanente o temporal de una persona para andar, mover algún miembro del cuerpo o realizar determinadas actividades, debida a una discapacidad física o psíquica. Para tener derecho a pensión por invalidez, el asegurado debe cumplir con haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 36 meses dentro de los seis años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez. Si tiene entre 45 y 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 60 meses dentro de los nueve años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez. Si es mayor de 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 120 meses dentro de los 12 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

**Vejez:** Es un estado en la vida y el envejecimiento un proceso que sucede a lo largo del ciclo vital. Para tener derecho a pensión por vejez, el asegurado debe cumplir con haber pagado al programa un mínimo de 240 contribuciones, y haber cumplido la edad mínima que le corresponda de acuerdo a las edades y fechas que se establecen de la siguiente manera:

- 1) Que hayan cumplido 60 años de edad antes del 1 de enero de 2000.
- 2) Que cumplan 61 años de edad durante los años 2000 y 2001.
- 3) Que cumplan 62 años de edad durante los años 2002 y 2003.
- 4) Que cumplan 63 años de edad durante los años 2004 y 2005.
- 5) Que cumplan 64 años de edad durante los años 2006 y 2007.
- 6) Que cumplan 65 años de edad del año 2008 en adelante.



En sentencia de fecha 13 de julio del año 2,004, la Corte de Constitucionalidad, declaró con lugar el planteamiento de inconstitucionalidad parcial del inciso b) del Artículo 15 del Acuerdo 1124, Reglamento sobre Protección Relativa a invalidez, vejez y Sobrevivencia emitido por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, promovido por el Procurador de los Derechos Humanos, en el cual se estipulaba que tienen derecho a pensión por vejez, el asegurado que reuniera las condiciones siguientes:

1. Tener acreditados 180 meses de contribución y haber cumplido la edad mínima que le corresponde de acuerdo a la escala siguiente:
2. Sesenta y dos años de edad a partir del primero de enero de dos mil tres; sesenta y tres años de edad a partir del primero de enero de dos mil cuatro; sesenta y cuatro años a partir del primero de enero de dos mil seis; sesenta y cinco años de edad a partir del primero de enero de dos mil ocho.

#### **3.4. Sobrevivencia**

Según el Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, se considera como sobrevivencia al estado en que quedan los beneficiarios dependientes económicos al fallecimiento del asegurado o pensionado.

Para tener los sobrevivientes derecho a pensión al fallecer el asegurado, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:



- 1) Que el afiliado haya pagado un mínimo de 36 meses de contribuciones dentro de los seis años inmediatos a la muerte.
- 2) Que al momento de fallecer el asegurado, ya hubiera tenido derecho a pensión por vejez.
- 3) Que al momento de fallecer el asegurado, estuviera recibiendo pensión por invalidez o vejez.

Si la muerte es causada por un accidente, las contribuciones se dan por cumplidas si el asegurado hubiere reunido los requisitos establecidos para el derecho a subsidio por accidente.

Entre uno de los beneficios del Programa IVS, está el pago de prestación por fallecimiento del afiliado

### **3.5 Programa voluntario**

Cuando un asegurado ha contribuido por lo menos durante 12 meses en los últimos tres años (36 meses), y que por cualquier circunstancia deja de ser asegurado obligatorio y todavía no califica para ser cubierto por el programa IVS, tiene la oportunidad de continuar asegurado de manera voluntaria.

Los requisitos para optar a estos derechos son : Solicitarlo por escrito al Instituto dentro de los tres meses calendario siguiente al último mes de contribución o al último día subsidiado y pagar mensualmente una contribución del 5.5% que incluye la cuota



patronal y la cuota del trabajador para el programa IVS. La contribución voluntaria permite mantener el derecho para gozar las pensiones que otorga el programa, pero no da derecho a gozar de atención médica.

### **3.6 Programa de enfermedad, maternidad y accidentes (E.M.A.)**

El objeto primordial de la seguridad social, es el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada. Como es sabido el pago de estas prestaciones al trabajador se calculan de acuerdo al monto reportado como salario siendo que si el patrono simula el salario por bonificación, el pago a recibir por el trabajador se limitara solo por el salario y no por la bonificación también ya que la misma no está afecta.

### **3.7 Asistencia médica**

Se entiende por asistencia médica el conjunto de exámenes, investigaciones, tratamientos, prescripciones intervenciones médico quirúrgicas y otras actividades que correspondan a los programas de prestaciones del Instituto, los cuales deben poner a la disposición del individuo y en consecuencia de la colectividad, los recursos de las



ciencias médicas y otras ciencias afines que sean necesarios para promover, conservar, mejorar o restaurar el estado de salud, prevenir específicamente las enfermedades, y mantener y restablecer la capacidad de trabajo de la población de conformidad con el Artículo 1 del Acuerdo 466 Reglamento de asistencia médica de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Las prestaciones en servicio de los Programas de Enfermedad, Maternidad y Accidentes, se proporcionan en consultorios, hospitales y otras unidades médicas propias del Instituto, por medio de su cuerpo médico, personal técnico y auxiliar. También podrán suministrarse a domicilio para el Programa de Enfermedad y Maternidad; El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ha realizado convenios con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para brindar atención a los afiliados así como contratos con médicos particulares para brindar servicios médicos, siendo todos los profesionales médicos colegiados para brindar la atención conforme las leyes de la materia.

El afiliado o beneficiario con derecho al solicitar la primera atención en caso de enfermedad, maternidad o accidente, deberá presentar el Documento Personal de identificación DPI y el Certificado de Trabajo emitido por el patrono y enviado por vía electrónica a la unidad que le va prestar el servicio, sin embargo el Instituto podrá utilizar cualquier otro medio de identificación apropiada. En las atenciones posteriores, relacionadas con el mismo caso de enfermedad, maternidad o accidente, basta que el



afiliado o beneficiario con derecho presente la papeleta de cita médica, juntamente con el documento de identificación correspondiente regulados en el Artículo 6 del Acuerdo.466 Reglamento de asistencia médica de Junta Directiva.

Los casos de emergencia serán atendidos sin los requisitos de identificación y comprobación de derechos. Una vez terminado el estado de emergencia, si el caso requiere atenciones médicas posteriores a los primeros auxilios, deberá comprobarse por el interesado o por el Instituto en casos especiales, dentro de los dos días hábiles siguientes a la terminación de dicho estado, el derecho a las prestaciones, de conformidad con el Artículo 11 del Acuerdo 466 Reglamento de asistencia Médica de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco seguridad social.

Para proceder a la inscripción de los niños, se requiere la presentación por parte de los padres afiliados de: Documentos de identificación del afiliado y de la madre, certificado de trabajo del afiliado, certificado de la partida de nacimiento del niño tal cual lo regula el Artículo 9 Acuerdo 466 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de seguridad social. Se otorga la asistencia médica con el fin de promover, conservar, mejorar o restaurar la salud y restablecer la capacidad para el trabajo, dando servicios de medicina preventiva, curativa y rehabilitación. Teniendo derecho en caso de enfermedad:

a) Los trabajadores afiliados



- b) El trabajador en período de desempleo o licencia sin goce de salario, siempre que dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se produzca el desempleo o licencia, haya contribuido en cuatro períodos de contribuciones y el enfermo reclame prestaciones en el curso de los dos meses posteriores a la fecha de desempleo o inicio de la licencia, Artículo 17 Acuerdo 466 de Junta Directiva.
  
- c) Los hijos hasta los cinco años del trabajador afiliado y del trabajador en período de desempleo o licencia con derecho a las prestaciones en servicio tal como lo regula el Artículo 1 del Acuerdo 827 de Junta Directiva.
  
- d) En caso de maternidad tienen derecho La trabajadora afiliada, la esposa del trabajador afiliado o la mujer cuya unión de hecho haya sido debidamente legalizada, o en su derecho la compañera que cumpla las reglamentaciones legales.
  
- e) La trabajadora en período de desempleo o la esposa o compañera del trabajador en período de desempleo, siempre que la pérdida del empleo se haya producido estando aquellas en estado de embarazo.
  
- f) La esposa o compañera del afiliado fallecido, que se encuentre en estado de embarazo en la fecha del fallecimiento de éste (Art. 18, Acuerdo 466 de Junta Directiva).



### **3.8 Accidentes:**

Es un programa público del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cuyo objetivo es campañas de atención médica, previsión social personas lesionadas por algún percance de cualquier índole. Los requisitos para poder reclamar esta prestación son los siguientes:

- 1) El trabajador afiliado, sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de contribuciones previas.
- 2) El trabajador en período de desempleo o de licencia sin goce de salario, siempre que el accidente lo sufra durante los dos primeros meses siguientes a la fecha de cesantía o licencia y que haya tenido contratos o relaciones de trabajo vigentes aún con interrupciones, con patronos declarados formalmente inscritos en los cuatro meses inmediatamente anteriores contados hacia atrás desde que terminó su último contrato o relación de trabajo, y que durante la vigencia de esos contratos o relaciones en cada mes haya contribuido al Régimen de Seguridad Social.
- 3) Los beneficiarios con derecho en el Programa de Enfermedad y Maternidad, en los casos dentro de las limitaciones establecidas en el Reglamento (Art. 19 Acuerdo 466 de Junta Directiva).



En caso de enfermedades en general, maternidad, accidentes de sus afiliados y beneficiarios con derecho, el Instituto dará las siguientes prestaciones en servicio:

Asistencia médico quirúrgica general y especializada

- a) Asistencia odontológica
- b) Asistencia farmacéutica, rehabilitación y suministro de aparatos ortopédicos y protésicos
- c) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios para el diagnóstico y el control de las enfermedades.
- d) Servicio Social
- e) Transporte.
- f) Hospedaje y alimentación, en casos especiales Artículo 24, Acuerdo 466 de Junta Directiva.

Los Beneficios del régimen de seguridad social comprenden protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, maternidad, enfermedades generales, invalidez, orfandad, viudez, vejez y muerte en rubro de gastos para el entierro.

La invalidez parcial tiene su fundamento en el Acuerdo 1124 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual considera que la Ley orgánica del Instituto señala entre los riesgos de carácter social para los cuales el Régimen de



Seguridad Social debe otorgar protección y beneficios, los de invalidez, vejez, muerte, orfandad y viudez. Al mismo tiempo promueve y vela por la salud, lucha contra las enfermedades, los accidentes, protege la maternidad; también da protección y ampara las necesidades creadas por la muerte, ya que uno de sus fines principales es el de compensar, mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad laboral.

Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social corresponde, de conformidad con la ley que lo rige, administrar la concesión de prestaciones en caso de que ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus reglamentos determinen.

El Artículo 3, del Acuerdo antes citado, establece: "Para los efectos de la aplicación del presente Reglamento y de conformidad con los conceptos siguientes, se entiende por:

- a) **Asegurado:** La persona que tenga derecho a la protección relativa a invalidez, vejez o sobrevivencia.
- b) **Pensión:** La prestación en dinero que se paga por mensualidades vencidas al asegurado o al sobreviviente con derecho.
- c) **Pensión provisional:** La pensión mínima que se otorga hasta por un año contado de la fecha del riesgo, a un asegurado o al sobreviviente con derecho, en tanto se determina el monto de la pensión definitiva. **Invalidez:** Incapacidad permanente del asegurado para procurarse ingreso económico como asalariado en las condiciones en que los obtendría antes de la concurrencia del riesgo que la originó.
- d) **Vejez:** Estado que adquiere un asegurado al cumplir determinada edad.



- e) **Sobrevivencia:** Estado en que quedan los beneficiarios dependientes económicos a la muerte del asegurado.
- f) **Beneficiario:** Persona a quien se extiende el derecho en el goce de los beneficios del Régimen de Seguridad Social por razones de parentesco o de dependencia económica con el asegurado.
- g) **Unidad de beneficiarios pecuniarios:** La medida que sirva para establecer las prestaciones en dinero que se deben pagar en caso de incapacidad permanente (prolongada), parcial, total o de muerte, que no tiene relación alguna con el monto del salario devengado por el afiliado, sino con factores cambiantes de orden social tales como el nivel general de salario, los correspondientes índices de precios y las demás condiciones propias de cada zona económica en que se divide el país.
- h) **Asignación familiar:** La prestación en dinero que se reconoce al asegurado pensionado por invalidez o por vejez, por cada una de las cargas familiares que señala el reglamento.
- i) **Carga familiar:** El beneficiario del asegurado que da origen a una asignación familiar.

La invalidez se encuentra reglamentada en el Capítulo dos, Artículo 4 del Acuerdo 1124 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual establece: Que tiene derecho a pensión de invalidez, el asegurado que reúna las condiciones siguientes:

- 1) Ser declarado inválido, de acuerdo con lo previsto en los Artículos 5, 6 y 8 del presente reglamento.



- 2) Tener acreditados por lo menos: 36 meses de contribución en los seis años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez, si tiene menos de cuarenta y cinco años; sesenta meses de contribución en los nueve años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez, si tiene de cuarenta y cinco a cincuenta y cinco años de edad; ciento veinte meses de contribución en los doce años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez, si tiene más de cincuenta y cinco años de edad; y,
- 3) Tener menos de sesenta años de edad al primer día de la invalidez.

Para establecer la invalidez y su grado, los servicios de evaluación de incapacidades examinarán al asegurado, así como los antecedentes que figuran en los expedientes e informes relacionados con su caso y además podrá procederse a una investigación económica y social en aquellos casos que así se requiera.

Se considera inválido al asegurado que se haya incapacitado permanentemente para procurarse mediante un trabajo proporcionado a su vigor físico, a sus capacidades mentales, a su formación profesional y ocupación anterior, la remuneración habitual que percibe en la misma región un trabajador sano, con capacidad semejante, igual categoría y formación profesional análoga. Además, se tomarán en cuenta los antecedentes profesionales y ocupacionales del asegurado, su edad, la naturaleza e intensidad de sus deficiencias físicas o psíquicas y otros elementos de juicio que permitan apreciar su capacidad remanente de trabajo.



El Artículo 6 del Acuerdo 788 de Junta Directiva, estipula: “Que para la evaluación de la invalidez se reconocen tres grados: Total, parcial y gran invalidez, se considera total la invalidez del asegurado que esté incapacitado para obtener una remuneración mayor del 33% por ciento de la que percibe habitualmente en la misma región un trabajador sano, con capacidad, categoría y formación profesional análogas.

Se considera parcial, la invalidez del asegurado cuya incapacidad le permita obtener una remuneración del 33% por ciento de la habitual citada en el párrafo anterior, sin exceder del 50% de la misma. Se considera gran invalidez cuando el asegurado esté incapacitado para obtener una remuneración y necesite permanentemente la ayuda de otra persona para efectuar los actos de la vida ordinaria”.



## CAPÍTULO IV



### 4. Bonificación incentivo

Cabe señalar que ni el Código de Trabajo de Guatemala, ni el Decreto 78-89, del Congreso de República, no definen el término de bonificación incentivo, solamente regulando el objeto que persigue esta institución que es estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores.

Se considera que es necesario tener claro y entender el significado de la palabra bonificación es por ello que para cumplir con el objetivo es necesario dar a conocer aportaciones doctrinarias de tratadistas especialistas en la materia. "Bonificación como cualquier pago que incremente el salario sobre la regulación básica y constituye bonificación para el trabajador"<sup>20</sup>. Sus causas son tan diferentes como sus nombres. Entre ellos suplemento, mejora, recargo, sobre salario, y adiciona, estímulo, premio, recompensa, prima laboral por asistencia o productividad.

En conclusion podemos decir que bonificacion es cualquier incremento que se hace al salario sobre la regulacion basicas para estimular, premiar y recompensar al trabajador con el objeto de que aumente su productividad y eficiencia.

---

<sup>20</sup> **Ibíd.**



#### **4.1 Incentivo**

La palabra incentivo, proviene de incentivar, que significa en términos generales mover o desear hacer una cosa por una motivación, por un interés. El incentivo o motivación, en términos de relaciones humanas aplicado al ámbito privado significa un método de trabajo encaminado a incrementar una cantidad determinada de ella, que implica en el ámbito laboral, motivar o incentivar al trabajador a través del otorgamiento de un bono o bonificación para que mejore su trabajo.

Entonces significa que cuando se entrega un bono o bien una bonificación en el campo laboral, significa que la parte patronal otorga cantidad determinada de dinero para abonar a la cuenta del trabajador y que implica descontar de su haber para ser acreditada a la cuenta del trabajador.

De lo anterior se denota que la naturaleza de la bonificación incentivo está íntimamente relacionada con la productividad de la empresa, lo cual en ese sentido se entendería a la discrecionalidad de la parte patronal de otorgarla o no, pero con respecto a la legislación guatemalteca se estableció la obligación de pagarla en relación a las horas efectivas laboradas según la actividad, limitando discrecionalidad patronal en el pago de la misma.



## **4.2 Antecedentes de la bonificación incentivo en Guatemala**

La bonificación incentivo para el trabajador del sector privado, surgió como un medio para mejorar la productividad y eficiencia de los trabajadores y con ello satisfacer sus demandas e incremento salarial, el aumento salarial buscaba elevar el nivel de vida de los trabajadores y por ende procurar el bienestar de su familia.

La bonificación nace para los trabajadores del sector privado el 21 de diciembre de 1989 plasmado en el Decreto 78-89, del Congreso de la República de Guatemala, entro en vigencia el 22 de enero de 1990 y obliga al sector patronal a cumplir con el pago de esta prestación laboral en forma mensual conjuntamente con el pago del salario ordinario mensual.

Cabe resaltar que la bonificación incentivo es para los trabajadores del sector privado la misma fue creada con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia en el cual se estableció la obligación del empleador, de conceder a sus trabajadores una bonificación incentivo no menor de 0.15 centavos de quetzal, para actividades agropecuarias y 0.30 centavos de quetzal en las demás actividades, la cual deberá ser calculada por hora ordinaria efectiva de trabajo el inconveniente con esta bonificación es que la misma no sería tomada en cuenta para el cálculo de la indemnización por tiempo servido, ni estaría afecta al pago de cuotas patronales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



Posteriormente se emiten reformas con el Decreto 37-2001 del Congreso de la República, el cual en definitiva estableció que la bonificación por productividad y eficiencia sería por un monto mínimo de Q250.00 mensuales para todos los trabajadores del sector privado sin importar la actividad que desempeñaran.

Sin embargo, el paso del tiempo ha traído consigo una serie de críticas, en cuanto a establecer si la bonificación es una normativa que los patronos utilizan como mecanismo para simular el salario por bonificación incentivo y con ello disminuir la indemnización por tiempo servido y los pagos por cuotas patronales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Aunque aparentemente el motivo principal de la bonificación incentivo establece que es mejorar el nivel de vida de los trabajadores, la realidad es que en la práctica la verdadera intención del Estado es mantener el sentimiento que busca disminuir la obligación patronal de cumplir con el pago integro del salario, debido a que con incrementar la bonificación incentivo no se incrementa realmente el salario ordinario, porque la ley lo prohíbe y es más rentable para el sector patronal.

La bonificación incentivo no incrementa el valor del salario para el cálculo de las prestaciones que dependen del mismo, lo que a todas luces se creó con el propósito de favorecer a los empleadores, quienes abusando de este privilegio legal que se les otorgo solapadamente han venido aplicando el pago de esta prestación laboral a su conveniencia, contrariando las garantías mínimas de los trabajadores; ya que al



momento de jubilarse, ya sea por invalidez, vejez y sobrevivencia por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el monto que recibirá el trabajador será calculado de acuerdo al monto de sus aportaciones al seguro social y este monto tampoco estará afecto a ser tomado en cuenta para indemnizarlo al momento de ser despedido.

El Decreto 78-89, Bonificación Incentivo Por Productividad y Eficiencia para los trabajadores de la Iniciativa Privada en su Artículo 2 establece. “Que la bonificación incentivo no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnización o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales, ni laborales, del IGSS, IRTRA e INTECAP”. La forma en que se reguló la bonificación incentivo no cumple con los objetivos de mejorar el nivel de vida para el trabajador y de sus familias.

Por el contrario está siendo utilizado por los patronos para tergiversar y disminuir el monto de las prestaciones y también el pago de cuotas patronales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Evidentemente los derechos del trabajador son vulnerados, ya los patronos del sector privado se han estado aprovechando de esta normativa, ya que la han venido aplicando a su conveniencia debido a que el contenido del cuerpo legal mencionado busca favorecer al patrono, lo cual atenta en contra del principio tutelar de los trabajadores, que es la parte mas debil de la relacion laboral.



Durante el desarrollo de la institución de la bonificación incentivo, la falta de consenso entre patronos y trabajadores han sido el obstaculo para consolidar esta institución laboral sobre todo por la negativa de los patronos a mejorar realmente las condiciones de sus trabajadores, aduciendo siempre falta de fondos a pesar de que sus estados financieros y la expansión de sus sucursales a nivel nacional y en algunos casos a nivel internacional reflejan otra cosa.

Fue necesaria la intervención estatal mediante el Congreso de la República de Guatemala para establecer mediante una ley un nuevo monto para el pago de bonificación incentivo lo que públicamente se manejó como una prestación que mejoraría la situación económica del trabajador del sector privado.

La intervencion del Estado siempre ha sido necesario en cada aumento que se ha dado y es innegable que siempre se ha encontrado fuerte resistencia por los patronos de la iniciativa privada para no efectuar estos incrementos. Sin embargo pese a la resistencia se ha logrado fijar como pago para esta prestacion la cantidad de Q250.00 los cuales deberian pagar conjuntamente con el salario. Realmente esta normativa fue aceptada por los patronos ya que la misma protegería sus intereses.

En aparente acuerdo y para satisfacer la demanda de aumento salarial del trabajador el patrono ofrece el incremento salarial valiendose de esta institucion para hacerlo efectivo y el supuesto incremento de salario lo denomina bonificacion para evitar que las prestaciones como la indemnización, aguinaldo, bonificación anual incentivo, y



cuotas patronales no se incrementen porque solo lo que denominen salario será tomado en cuenta para los cálculos, esto conlleva perjuicios económicos al trabajador en el pago de sus prestaciones que dependen del salario.

En los últimos años se ha incrementado los casos que la contratación de trabajadores en el sector privado ya que están efectuando despidos para recontratar a otros con esta modalidad, ofreciendo el pago del salario mínimo como salario y lo que sobre pase lo constituyen como bonificación incentivo, esto obedece a que de esta manera no se incrementará la indemnización por tiempo servido ni se incrementan las cuotas patronales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

De conformidad con el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes."

Sin embargo, a pesar de ser un mandato constitucional el Decreto 78-89 que instituye la bonificación incentivo y que tiene rango de ley ordinaria está disminuyendo la protección de los trabajadores con respecto al salario y vulnerando derechos adquiridos del trabajador reconocidos también en el Código de Trabajo y convenios internacionales.



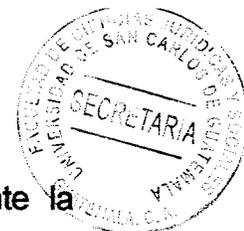
### **4.3 Repercusiones al sector trabajador**

Como siempre ante la desigualdad económica que separa al patrono del trabajador, es innegable que es bastante difícil que se cumplan con las garantías mínimas del trabajador, ya que de una u otra manera la necesidad que tiene el trabajador de obtener un empleo que genere ingresos para poder sostener los gastos propios y de su familia se ve obligado a aceptar el empleo o las condiciones que imponga el patrono.

Actualmente sumandose a la necesidad económica y ante el decremento de oportunidades laborales el trabajador no tiene más alternativa que aceptar el empleo aun a sabiendas que están vulnerando sus derechos y que en algunos casos a pesar de que el trabajador cuenta con mucha más capacidad, profesionalismo, experiencia y conocimientos de su trabajo que el mismo patrono se ve forzado a aceptar el salario y las condiciones de quien tiene más que nada el capital.

El perjuicio principal en la aplicación de esta normativa es económica repercute en las finanzas del trabajador, ya que por el hecho de simular el salario por bonificación incentivo al momento de calcular el aguinaldo, la indemnización por tiempo servido, el monto de la bonificación incentivo por productividad no será tomada en cuenta porque no está afectada.

Las consecuencias para el trabajador en cuanto a las prestaciones que le otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social también serían afectadas, debido a que en

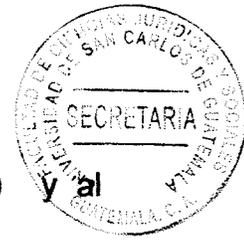


el momento que fuera suspendido por maternidad, enfermedad o accidente la prestación económica a recibir será calculada sobre el salario ordinario mensual reportado, sin incluir la bonificación incentivo porque la misma no está afecta al pago de cuota patronal ni laboral al seguro social, igual suerte correría la indemnización por jubilación por invalidez, vejez o sobrevivencia que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que recibiría al momento de ser otorgada.

La disminución de prestaciones de los trabajadores esta siendo efectuada por el patrono amparado en el decreto referido en el parrafo anterior, debido a que al momento el trabajador esta siendo condicionado a seguir en su empleo siendo recontratados con nuevas condiciones en donde su salario sera dividido en en dos partes, una como salario y la otra como bonificación incentivo, razon por la cual en algunos casos los trabajadores de empresas de la iniciativa privada devengan en concepto de bonificación incentivo cantidades que sobrepasan la cantidad de 250 quetzales.

Se puede decir entonces que se está tergiversando y al mismo tiempo disminuyendo lo que es el salario de los trabajadores a través de la bonificación incentivo, aun cuando Guatemala ratificó el Convenio Sobre la Protección del Salario número 95 la cual surte efectos como ley ordinaria al momento de ser suscrito.

La bonificación incentivo indiscutiblemente favorece al patrono porque lo exime de obligaciones tributarias como lo son las cuotas patronales del Instituto Guatemalteco de



Seguridad Social (IGSS), contribuciones al Instituto de Recreación (IRTRA) y al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) y por supuesto no se incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnización o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldo esto perjudica a la clase trabajadora al no tomarse en cuenta como parte del salario para el cálculo de todas sus prestaciones laborales.

Se considera que el Congreso de la República de Guatemala, al emitir leyes relacionadas al derecho laboral debe fundamentarse en los principios en que se funda y especialmente el de tutelaridad y garantías mínimas para no emitir normativas que violen principios de orden constitucional como el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala el cual esta tergiversando y limitando los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

Recordando que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales en materia laboral se interpreten en el sentido más favorable para los trabajadores. Debe tenerse claro que la bonificación incentivo forma parte integral del salario de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral guatemalteca, independientemente del nombre que se le dé, si esta deviene como consecuencia de pago de servicios prestados al patrono.

Se establece que para evitar la vulneración de los derechos del trabajador del sector privado al momento del pago de las prestaciones laborales se debe de tomar en cuenta la bonificación incentivo como parte integral del salario basándose en la legislación



laboral guatemalteca vigente y en el Convenio 95 sobre la Protección Integral del Salario de la Organización Internacional del Trabajo.

Cabe señalar que aunque la mayoría de los jueces en los tribunales del ramo laboral son unánimes y toman en cuenta la bonificación incentivo el computo de indemnización aguinaldo y compensaciones, existen fallos que aprueba esta integración al salario, esta decisión es después de haber iniciado un juicio ordinario laboral para que se dilucide esta situación, después de llevar un largo tiempo de efectuar gastos en pago de honorarios de profesionales que evidentemente perjudican más al trabajador.

Es de vital importancia que a través de la Universidad de San Carlos de Guatemala, entidad que tiene iniciativa de ley se emita proyecto de ley que derogue el Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece que la bonificación incentivo no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos y que no estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los trabajadores y el Instituto Técnico de Capacitación y productividad.

De tal manera que se garantice al trabajador el cumplimiento de los derechos otorgados en la Constitución Política de República de Guatemala y que no se sigan violentando derechos adquiridos que alteran la dignificación no solo del trabajador sino también de su familia. Es indispensable que las judicaturas en materia laboral unifiquen



critérios y cumplan con las leyes vigentes en el sentido de que al plantearse una controversia relacionada con el asunto, hagan aplicación del Convenio número 95 sobre la Protección Integral del Salario.

Además las autoridades administrativas de trabajo deben establecer y unificar el criterio en establecido por los Tribunales de Justicia del ramo laboral y tomar en cuenta la bonificación incentivo como parte integrante del salario para el cálculo de prestaciones laborales, para no esperar llegar a un juicio ordinario laboral y se pueda resolver en la fase de conciliación ante la Inspección General de Trabajo.

A todas luces la bonificación incentivo está favoreciendo al patrono porque está abriendo la posibilidad de que el patrono tenga el mecanismo para que se pueda eximir de obligaciones y cuotas patronales en materia de seguridad social despojando al trabajador de tener prestaciones dignas que le provean un medio de subsistencia tanto a él como a su familia y aunque es viable acudir a tribunales de trabajo a someter a consideración este litigio que surge por la violación de los derechos del trabajador ante la Inspección General de Trabajo o ante tribunales en materia laboral, el trabajador no lo hace porque es de su conocimiento que llevara largo tiempo para que pueda recibir sus prestaciones aun a pesar de que sabe que hay reiterados fallos en los que se ha ratificado que la bonificación creada por el Decreto 78-89, es parte integral del salario y el trabajador ha recibido en forma justa su prestaciones.



Esto ratifica que no se debe dejar de aplicar la tutelaridad que se debe dar al trabajador puesto que hay que tomar en cuenta que todos estos engorrosos juicios llevan tiempo e inversión de dinero debido a que es necesario la contratación de asesoría legal, la cual al inicio siempre es pagada por el trabajador y por el contrario en la mayoría de casos el patrono es quien cuenta con los medios económicos para poder pagar una defensa técnica adecuada además el trabajador por la necesidad que lo agobia de poder tener medios para subsistir es casi seguro que si inicia el proceso para reclamar sus prestaciones pues no lo finaliza debido a que es demasiado oneroso y debe emplear tiempo para poder estar en las citaciones y audiencias.

A continuación citaremos sentencia del Juicio Ordinario laboral causa No 2001-2780 numeral 3 a cargo del Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social, el cual emite su sentencia en uno de sus considerandos en la cual ratifica que sea cual fuere la denominación que se le de al salario, todo pago que el patrono haga al trabajador por concepto de prestación de sus servicios es salario.\*

“CONSIDERANDO: Que la definición de salario contenido en el Artículo 88 del Código de Trabajo de Guatemala, es amplio y congruente con la doctrina científica pues estima como tal la “retribución” que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo”; Retribución es todo lo que se da a cambio de otra cosa, en este caso todo lo que el patrono a cambio de los servicios recibidos como tal como lo dice el tratadista Alfredo J. Ruprecht, sosteniendo que salario es “Todo beneficio económico que percibe el trabajador con motivo del cumplimiento de su



obligación de trabajar, emergente de la relación de trabajo<sup>21</sup> (Estudios sobre derecho laboral, libro homenaje a Rafael Caldera, Caracas 1977, Tomo I, Pagina 932)<sup>22</sup> y en reforzamiento de esta corriente esta el concepto de salario que da el Convenio Internacional de Trabajo No. 95 ratificado por Guatemala, y por lo mismo Ley de la república con privilegio Constitucional, porque de conformidad con el Artículo 46 de la Carta Magna tiene preeminencia sobre el derecho interno por tratarse de una regulación constitutiva de derechos humanos que expresamente estipula; “A los efectos de cual fuere su denominación o método de cálculo siempre que pueda evaluarse por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo que este último prestar.” (Artículo 1). Consecuentemente, todo lo que reciba el trabajador a cambio de su trabajo es salario. “En relación a lo argumentado por la entidad demandada en lo concerniente en cuanto a lo estipulado en los decretos relacionados con las bonificaciones y que en las mismas se estipula que las indicadas bonificaciones no constituyen salario y que por lo mismo no deben tomarse en cuenta para el cálculo de indemnización y que no está afectados a impuestos o deducciones todas las disposiciones son nulas ipso jure, sin ningún efecto legal por las mismas contradicen al orden normativo laboral que por disposición constitucional es de orden público, es de aplicación forzosa y por ende de generación de derechos irrenunciables”

**CONSIDERANDO:** Que la parte actora reclama en el presente juicio que la parte demandada cancele reajuste de las prestaciones laborales pagadas toda vez que para el cálculo de las mismas no se le incluyó el bono de transporte, ni la bonificación

<sup>21</sup> Rupecht, Alfredo. **Contrato de Trabajo Ley No. 20.** Pág.23

<sup>22</sup> Caldera, Rafael. **Estudios sobre derecho laboral.** Pág.932



incentivo. Por su parte del Colegio de Abogados y notarios de Guatemala se opuso a dicha pretensión toda vez que indicó que la prestación otorgada no es la misma que establece el Código de Trabajo, correspondiente al pago de indemnización por despido injustificados sino que es una prestación que se le reconoce a los trabajadores que renuncian, pero que ya está establecida una forma de cálculo distinta a la indicada por el Código de Trabajo. Al respecto cabe considerar que el salario constituye toda remuneración por presentación de un servicio o trabajo El Artículo 88 del Código de Trabajo se refiere a “Salario o sueldo como la en retribución o remuneración que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo”. El salario no exige el pago que se haga en dinero aunque eso sea lo más corriente, sino puede serlo también por lo menos parcialmente, en especie, por transporte, alimentos, habitación, incentivos, bono por producción todos constituyen parte del salario que devenga un trabajador por una tarea desempeñada, el Convenio 95 Relativo a la Protección del Salario en su Artículo 1 establece: “A los efectos del presente convenio el termino salario significa la remuneración o ganancia sea cual fuera su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo fijada por acuerdo o por la legislación nacional”. “Siendo el trabajo un derecho social, constituye un derecho humano y consecuentemente una obligación social para con la persona y constituye parte del régimen laboral de Guatemala, el cual debe organizarse conforme a principios de justicia social. El Estado de Guatemala participa en convenios y tratados internacionales tales como: Convenio 95 que se refiere a la protección de salarios y el cual fue ratificado por nuestro país el veintiocho de enero de mil novecientos cincuenta y dos que se refiere a asuntos de trabajo y que conceden a los



trabajadores mejores protecciones o condiciones y este incluye un mejor salario en tales casos lo establecido por dichos convenios o tratados no solo a nivel nacional o internacional. En ese orden de ideas y siendo Guatemala un Estado firmante de los tratados internacionales siendo que según la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 46 que establece “Que en materia de derechos humanos lo tratados y convenios y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno” de esto se deduce que el bono incentivo y el bono por transporte pasan a ser parte del salario devengado por cualquier trabajador, sea este del campo o de la ciudad.

Esto ratifica que no se debe dejar de aplicar la tutelaridad que se debe dar al trabajador puesto que hay que tomar en cuenta que todos estos engorrosos juicios llevan tiempo e inversión de dinero debido a que es necesario la contratación de asesoría legal, la cual al inicio siempre es pagada por el trabajador y por el contrario en la mayoría de casos el patrono es quien cuenta con los medios económicos para poder pagar una defensa técnica adecuada además el trabajador por la necesidad que lo agobia de poder tener medios para subsistir es casi seguro que si inicia el proceso para reclamar sus prestaciones pues no lo finaliza debido a que es demasiado oneroso y debe emplear tiempo para poder estar en las citaciones y audiencias.

## CAPÍTULO V



### 5. Problemáticas y conflictos por tergiversación del salario por bonificación incentivo

De conformidad con el Artículo 1 del Código de Trabajo, Decreto 1441, se establece que “El derecho de trabajo está integrado por un conjunto de normas jurídicas que regula derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

Por lo que se hace necesario que se defina el significado de conflicto. “Es lo mas recio o incierto de un combate, pelea o contienda. Oposición de intereses en que las partes no ceden. El choque o colisión de derechos o pretensiones. Situación difícil”<sup>23</sup>. “El concepto se refiere a los antagonismos enfrentamientos, discrepancias, pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores. Pueden ser individuales y colectivos de derechos o de intereses”<sup>24</sup>.

De acuerdo a derecho comparado existen muchas normas y convenios encargadas de tutelar las relaciones de trabajo, están organizadas para proteger el salario que devenga el trabajador y propiciar conflictos de trabajo. El salario representa la única

<sup>23</sup>Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. Pág.40

<sup>24</sup>Ibíd. Pág. 200



fuente de ingresos para un trabajador en la mayoría y el medio por el cual el trabajador sostiene a su familia por lo cual es tan protegido por la legislación.

El salario es de vital importancia para el trabajador. Lamentablemente existen hoy en día prácticas patronales de incrementar la bonificación incentivo y no el salario ordinario mensual al momento de convenir las partes de la relación de trabajo en un aumento de salario, ha generado el surgimiento de conflictos de distinta naturaleza motivados por el Decreto 78-89 Artículo 2, por lo que es necesario evaluar una serie de conflictos surgidos en la relaciones de trabajo con ocasión de esta tergiversación que se hace simulando el salario por bonificación.

#### **5.1. Problemática o conflictos laborales**

En los últimos años se han incrementado los casos en los cuales el patrono sin mutuo acuerdo con el trabajador divide el salario en dos partes, el salario mínimo como salario y el excedente como bonificación incentivo por productividad y eficiencia, esto es debido a que le venden la idea al trabajador que saldrá beneficiado ya que de esa forma se le descontará menos por concepto de seguro social y coercitivamente de no aceptar puede elegir entre aceptar o presentar su renuncia, lo cual evidentemente es despido indirecto, esta situación viola las garantías mínimas del trabajador.



## **5.2. Problemáticas o conflictos judiciales**

Durante la ejecución del contrato de trabajo surgen diferencias entre patronos y claramente con la presente investigación se evidencia que estos conflictos han incrementado debido a la práctica patronal de incrementar la bonificación incentivo y no el salario ordinario mensual al momento de convenir en aumento salarial, esto obedece a que los patronos persiguen evitar el incremento de prestaciones como: la jubilación, indemnización y así disminuir el pago de las cuotas patronales a cancelar al seguro social.

En realidad, en repetidas ocasiones se evidencian los conflictos de carácter judicial por este motivo, esto es al momento de la terminación del contrato de trabajo y cuando los patronos pretenden hacer efectivo el pago de la indemnización al trabajador, pero el trabajador manifiesta inconformidad con la suma total con que se le pretende indemnizar, debido a que la misma es inferior a la totalidad de su salario, porque él espera una cantidad superior, por lo que su inconformidad lo motiva a presentar demanda judicial ante los tribunales de trabajo y previsión social en contra de su patrono. La demanda judicial del trabajador por el pago de su indemnización se debe a que la cantidad que se le pretende pagar es inferior a sus pretensiones, el argumento es que durante el tiempo en que prestó sus servicios a su patrono y convinieron aumentos del salario, se tergiversaba la institución de la bonificación incentivo, incrementando esta prestación y no el salario ordinario mensual, por lo que cuando finaliza la relación de trabajo el pago de su indemnización se basará en el monto de su



salario ordinario mensual que devengaba. Con ello se evidencia que tales prácticas ocasionan el surgimiento de conflictos judiciales dentro de la relación de trabajo.

Las demandas de los trabajadores suelen presentarse ante los tribunales de trabajo y previsión social, con el objeto de que se declare a favor del trabajador en sentencia firme que de acuerdo a los principios del salario, no importando que denominación se le dé en este caso bonificación incentivo, el mismo forma parte del salario, aunque el patrono lo disfrace y este debe de incluirse en el monto total de prestaciones pagaderas al trabajador. Sin embargo la mayoría de veces el trabajador no presenta su demanda ante los órganos correspondientes por la lentitud de los procesos y por la necesidad que tiene de recibir sus prestaciones para cubrir sus necesidades básicas.

### **5.3. Problemática o conflictos jurídicos**

“Son aquellos que derivan de discrepancias a causa de la interpretación o aplicación de una norma estatal, por lo que su solución debe ser conforme a derecho.”<sup>25</sup>

La legislación laboral debe propiciar relaciones laborales en armonía por el interés propio del trabajador y del patrono como por el desarrollo de la empresa mediante la cual se provee de trabajo a muchas personas. Sin embargo en la actualidad la

<sup>25</sup>Coser, Lewis .Las funciones del conflicto social. Pág.10



discrepancia que origina el conflicto es causada por el Decreto 78-89 la cual en su Artículo 2 en un apartado establece: “La bonificación incentivo no forma parte del salario”. La afirmación que la bonificación incentivo no forma parte del salario confronta el orden jurídico laboral protector de esta prestación, que promueve la integridad del salario y no el deterioro de esta institución.

Los conflictos jurídicos, tienen su origen cuando el patrono decide aumentar el monto del salario al trabajador a su servicio lo que incrementa en el monto de la bonificación incentivo, excusando su actuar en que está permitido por el Decreto 78-89 citando el Artículo 2 que regula: “Esta bonificación no incrementa el valor del salario”.

El contenido de este artículo es el causante de este conflicto entre normas porque viene a contradecir mandato constitucional y pactos internacionales, tal como el Convenio 95 de la Organización internacional del Salario en su Artículo 1, respecto a salario y que en su momento se expuso, este conflicto debe ser subsanado de inmediato porque contribuye a fomentar en el sector patronal la práctica y el ánimo de menoscabar la concepción aceptada que todo lo que el trabajador recibe de su patrono forma parte de su salario.

#### **5.4. Problemáticas o conflictos de índole económica**

El derecho a la vida es un derecho inherente al ser humano, es el derecho de gozar una



vida digna siendo a la vez el derecho fundamental para el bienestar no solo del trabajador y su entorno familiar.

Es urgente que el Estado establezca las bases para ser garante del bienestar de la persona y de la familia, tomando en cuenta que es mandato constitucional de conformidad con el Artículo 101. "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen del país debe organizarse conforme a principios de justicia social"

"Los conflictos económicos o llamados de interés son aquellos derivados de pretensiones de mayores retribuciones salariales como consecuencia generalmente de la pérdida del poder adquisitivo de los salarios consecuencia de la inflación económica que afecta la zona".<sup>26</sup> Guatemala no es la excepción dentro de los países con difícil situación económica actual, donde los precios de los productos de la canasta básica no cesan de incrementarse ante la pasividad de las autoridades contempladas por controlarlos. Esta situación reduce el poder adquisitivo del los salarios.

El alto costo de la vida, las necesidades que tiene obliga al trabajador a solicitar al patrono aumento de salario que le posibiliten tener bienestar personal y de su familia, pero conseguir el aumento salarial resulta muy difícil que en la mayoría de casos ante la vieja excusa patronal de que los ingresos de la empresa no son favorables, el

---

<sup>26</sup> *Ibíd.* Pág.10



trabajador que logra éxito en su solicitud de aumento salarial es a consecuencia de su arduo trabajo y capacidad o porque muchas veces el trabajador concentra hasta dos o tres puestos en uno, el patrono algunas veces concede aumento pero incrementa la bonificación incentivo y no el salario ordinario mensual de esa forma son afectadas sus prestaciones laborales, actualmente se observa que la bonificación incentivo sobrepasa los Q250.00.

El descontento de los trabajadores ante la forma en que se le paga el salario le provoca perjuicio debido a que afecta prestaciones hasta en el seguro social, ya que en el momento de ser suspenso por enfermedad común, accidente o invalidez temporal el monto a recibir como prestación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es solo en base al salario sin que se tome en cuenta el valor de la bonificación incentivo por productividad. Esta afectación también se da en el cálculo de sus prestaciones, como la jubilación, indemnización por tiempo servido y aguinaldo.

El ser humano es un ser inminentemente social, debido a que no puede vivir aislado debe interrelacionar con los demás hombres. "La sociedad es un sistema de relaciones entre los seres humanos, es el lugar en donde se produce la cultura, el lenguaje, el arte, la ciencia, la moral, la religión y el derecho. En todas estas sociedades humana se ha prestando el fenómeno jurídico, de ahí que se haya afirmado frecuentemente que donde existe sociedad existe derecho"<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Gil Pérez, Rosario. **Introducción a la sociología**. Pág.16



“El conflicto social es definido como una lucha por los valores y por el estatus, el poder y los recursos escasos, en el cual los oponentes desean neutralizar, dañar o eliminar sus rivales.”<sup>28</sup> Cabe mencionar que los conflictos sociales que se han dado a través del tiempo en cuanto al derecho laboral surgen principalmente cuando las organizaciones sociales y organizaciones sindicales exigen el pago justo de salarios y el respeto de las garantías mínimas establecidas y ratificadas en convenios internacionales

El derecho tiene como fin regular la conducta de los hombres en la sociedad en la que se desenvuelven, debe prevenir toda forma de conflicto en los diferentes ámbitos y su objetivo principal es tutelar al trabajador por la desigualdad económica que existe entre él y el patrono, este debe cumplirse de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala, que claramente regula la tutelaridad de las leyes de trabajo en su Artículo 103 establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleados y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

El hecho que la ley de trabajo deba ser conciliatoria significa que se deben buscar que las relaciones de trabajo en los centros de trabajo sean armónicas y no de surgimiento de conflictos. Por lo mismo no se debe admitir que ninguna ley ordinaria propicie situaciones que tergiversen mandatos constitucionales. El Estado debe cumplir con su fin, el bien común en beneficio para todas las personas y para ello debe auxiliarse de

---

<sup>28</sup> Coser Lewis , Op. Cit. Pág.10



todas las instituciones constituidas para protegerlas, debiendo crear todos los mecanismos legales administrativos y de recurso humano necesarios para conseguir ese fin.

De tal manera que la Constitución Política de la República de Guatemala, se debe cumplir sin distinción de raza, sexo ni posición económica, de ninguna manera debe el ordenamiento jurídico guatemalteco, permitir que el Decreto 78-89 del Congreso de la República en su Artículo 2, sea utilizado para perjudicar al trabajador.

Lo establecido en cuanto a que la bonificación incentivo no incrementa el valor del salario es aprovechado por los patronos para tergiversar esta institución jurídica laboral y crea conflictos entre los patronos y los trabajadores. Es de vital importancia que el Congreso de la República de Guatemala al emitir leyes relacionadas al derecho de trabajo considere que no puede omitir las garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y los convenios ratificados ante la Comisión Internacional de Trabajo.

En conclusión de conformidad con el análisis efectuado respecto a las problemáticas analizadas, se concluye que debido a la tergiversación que está efectuando el patrono al simular el salario por bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado es necesario regular que debe incrementarse al valor del salario al momento de efectuar el cálculo de la indemnización por tiempo servido, estar afecta al pago de cuotas patronales y del trabajador al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para



protección de la parte más débil que es el trabajador y a que sea tomada en cuenta para el cálculo del aguinaldo tomando en cuenta que por disposiciones constitucionales no se pueden alterar las garantías mínimas para el trabajador y la aplicación que están efectuando actualmente vulneran sus derechos.

Es indudable que el Artículo 2 del Decreto numero 78-89 Bonificación incentivo por productividad y eficiencia está perjudicando a la mayoría de los trabajadores y ha sido el mecanismo de inclusive despidos masivos aprovechándose de esta normativa y aprovechándose de la necesidad del trabajador a aceptar el cambio de condiciones en la forma que es distribuido su salario para evitar el pago de prestaciones y evasión de pagos de prestaciones al trabajador y cuotas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Es importante que los entes facultados para presentar iniciativas de ley presenten proyecto de ley para reformar dicha normativa en pro de beneficiar a las mayorías, que son los trabajadores del sector privado, quienes están siendo afectados y que al final estas disposiciones también están congestionando aun más la labor de los tribunales de trabajo y previsión social debido a la cantidad de demandas de esta índole.

Se debe propiciar que el principio de tutelaridad prevalezca ya que la parte más débil de la relación laboral es el trabajador tomando en cuenta que no posee con recursos necesarios para poder tener acceso a la justicia sin tener que desembolsar dinero y



tiempo para acudir a tener asesoría legal y poder demandar ante a los entidades encargadas de velar por el cumplimiento del pago justo de sus prestaciones.

Se considera para que la legislación vigente en Guatemala sea positiva esta debe ser emitida desde que nace con la finalidad de respetar las garantías mínimas y la preeminencia de la Constitución Política de la República de Guatemala y los convenios ratificados por Guatemala, de esta forma se evitaría la distorsión, tergiversación que hace las personas que interpretan a su favor las leyes, en este caso los patronos, si la ley está basada en términos claros y respetando las garantías mínimas de esta forma no se permitirá que se retroceda ante los logros obtenidos por el trabajador los cuales a adquirido en base a su constante relacion laboral a través de los años en los cuales ha prestado sus servicios al patrono,

La prestación de los servicios de los trabajadores debe ser remunerada y reconocida pagada de una manera justa para protección del trabajador y de los que dependen de él económicamente, de esa manera se logra la dignificación y mejor nivel de vida para todos los ciudadanos guatemaltecos que en su mayoría son la clase trabajadora.

Indudablemente ante esta problemática que trae consecuencias jurídicas, sociales, laborales, no se puede ignorar que aún en Guatemala persisten las leyes que son únicamente emitidas para favorecer a determinados sectores y en este caso al sector patronal es el más beneficiado.



Es importante involucrar a todos los entes que se relacionan en la prestación de la bonificación incentivo, la emisión de dictámenes en este caso del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que pueda pronunciarse y dar a conocer los considerandos necesarios para que la normativa pueda ser de beneficio, aunque indudablemente esto afecta la recaudación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debido a que la bonificación no está afecta al pago de cuotas al seguro social por parte del patrono y trabajador y esto no permite más inversión en la mejoría de los servicios que presta el instituto al trabajador y también merma las prestaciones en dinero que el trabajador recibe en concepto de seguridad social.

Aunque esta normativa fue objetada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no pudo lograr reforma de la normativa y esto conforme ha pasado el tiempo ha sido la manera en que sigue tergiversando la aplicación de la normativa al simular el salario por bonificación incentivo y evitando que el trabajador aumente sus prestaciones.

#### **5.5. Propuesta de la reforma necesaria del Artículo 2 del Decreto 78-89 BONIFICACION INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO**

Es por ello que se propone que la Universidad de San Carlos de Guatemala en uso de la facultad que tiene de proponer iniciativas de ley intervenga y promueva la reforma del Artículo 2 del la ley Bonificación incentivo Decreto 78-89 del emitido por el Congreso de la República de Guatemala, el cual estipula: "La Bonificación por



productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan. Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para computo de séptimo día que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del Impuesto sobre la renta en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA O INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.

De conformidad con esta redacción no se favorece a las mayorías, en este caso a los trabajadores del sector privado, cabe mencionar que a este grupo pertenecen un gran número de estudiantes de esta universidad.

En conclusión es indudable que esta normativa es inminentemente inconstitucional ya que riñe contra las garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y no da cumplimiento a lo establecido en los convenios internacionales ratificados por Guatemala en materia de salario por lo que es indispensable su reforma de la siguiente manera: Artículo 2 del Decreto 78-89 Bonificación Incentivo emitido por el Congreso de la República de Guatemala, el cual estipula; "La Bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan. Debido a que la



misma es retribución de la prestación de servicios que recibe el trabajador constituye parte del salario y debe ser tomada en cuenta para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, aguinaldos y cómputo del séptimo día. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del Impuesto Sobre la Renta en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. La Bonificación incentivo por productividad y eficiencia estará sujeta y afecta al pago de las cuotas patronales y laborales del IGSS, IRTRA O INTECAP sin importar el monto establecido, para no afectar las prestaciones del trabajador y para garantizar el derecho y mejoramiento de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación tal y como lo establece el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

De esta forma se evitará que el patrono continúe tergiversando y simulando el salario por bonificación por productividad y eficiencia para evadir el pago de prestaciones, el pago de cuotas patronales y laborales al seguro social afectando al trabajador.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La investigación se enfocó en el problema generado por la tergiversación que realiza el patrono al simular el salario por bonificación incentivo por productividad y eficiencia que amparándose en lo establecido en el Decreto 78-89, y 37-2001 está vulnerando las garantías mínimas constitucionales, ya que dicha normativa exime al patrono de tomarla en cuenta para el pago de indemnización, aguinaldo, cuotas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, esto está provocando una disminución significativa al momento de ser despedido o jubilado.

Por lo tanto es necesario que la Universidad de San Carlos de Guatemala, haciendo uso de la facultad que le otorga la Constitución Política de la República Guatemala, presente iniciativa de ley que derogue el Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República en donde se estableció eximir al patrono de tales obligaciones para garantizar los derechos mínimos constitucionales del trabajador.



## BIBLIOGRAFÍA



- ASPIAZU, Joaquín. **Sociología económica cristiana**. 2ª ed. México: Ed. Cárdenas, 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Ed. Argentina: Heliasta 1979
- COSER, Lewis A. **Las funciones del conflicto social**. Arvin, Estados Unidos de América: Ed. Live's, 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. 5ª ed. México: Ed. Porrúa, 1984.
- DEL PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. 5ª.ed. México; Ed. Porrúa, 1980.
- Real Academia Española **Diccionario de la**. 21ª ed.,: Madrid, España 1992.
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho de trabajo I**, 2ª ed. Guatemala: Ed. D&M 2001.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral Guatemalteco**. 5ª ed. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- GARNICA, OMAR. **La Fase publica del examen técnico profesional**. 2ª. ed. Guatemala, ED. Fénix, 2014.
- GIL PEREZ, Rosario. **Introducción a la sociología**. 7ª ed. Guatemala: ED. Fénix, 1998.
- MAZARIEGOS VÁSQUEZ, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala Editorial. 2001.



MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo.** Guatemala: Tesis de licenciatura Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: Editorial 2005.

OSSORIO Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 32ª ed. Buenos aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L 2000.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** 21ª ed.,: Madrid, España 1992.

REYES MENDOZA, Libia. **Derecho laboral.** 1ª ed. Mexico: Ed. Red Tercer Milenio. 2012

RUPECH, Alfredo. **Contrato de trabajo ley No. 20..** 2ª.ed., Buenos Aires, Argentina ED. Lerner 1975.

ZAMORA Y CASTILLO, Luis. **Tratado de política laboral y social,** Tomo II, Ed. Buenos aires, Argentina: Heliasta S.R.L. 1976.

#### **Legislación:**

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

**Convenio 95 sobre la protección del Salario de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)** Decreto Legislativo 843 de fecha siete de noviembre de 1951, ratificado el 28 de enero de 1952.

**Código de Trabajo de Guatemala** Decreto número 1441, Congreso de la República de Guatemala, 1971.

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

**Ley de Bonificación Incentivo para los trabajadores del sector privado.** Decreto número 78-89, 1989. Y 37-2001 Congreso de la República de Guatemala.

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

**Reglamento sobre la Protección Jubilación por Invalidez, Vejez y Sobrevivencia.** Acuerdo 1124, 2003. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.