

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a staff, with a crown above him. The figure is surrounded by various symbols, including a castle, a lion, and a cross. The text "ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CÆTERAS RBIS CONSPICUA CAROLINA" is inscribed around the perimeter of the seal.

**IMPORTANCIA JURÍDICA DE LA PROTECCIÓN LEGAL DEL SALARIO COMO
GARANTÍA EFECTIVA A LA PERCEPCIÓN DE INGRESOS DEL TRABAJADOR
GUATEMALTECO**

ELSA ELIZABETH AMBROSIO CAAL

GUATEMALA, FEBRERO DE 2022

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

**IMPORTANCIA JURÍDICA DE LA PROTECCIÓN LEGAL DEL SALARIO COMO
GARANTÍA EFECTIVA A LA PERCEPCIÓN DE INGRESOS DEL TRABAJADOR
GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ELSA ELIZABETH AMBROSIO CAAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2022

**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**

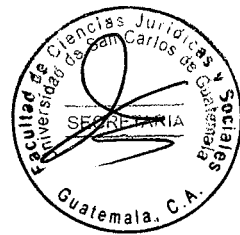
Primera fase:

Presidenta:	Licda. Doris de María Sandoval Acosta
Vocal:	Licda. Dora Imelda Vásquez Díaz
Secretario:	Lic. Bayron René Jiménez Aquino

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Angel Alfonso Shar Barillas
Vocal:	Lic. Carlos Enrique López Chávez
Secretario:	Lic. Rubén Castillo Mazariegos

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 16 de enero de 2020.

Atentamente pase al (a) Profesional, ROSARIO GIL PEREZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ELSA ELIZABETH AMBROSIO CAAL, con carné 9613412,
 intitulado IMPORTANCIA JURÍDICA DE LA PROTECCIÓN LEGAL DEL SALARIO COMO GARANTÍA EFECTIVA A LA PERCEPCIÓN DE INGRESOS DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



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

Fecha de recepción 16 / 03 / 2021 f)

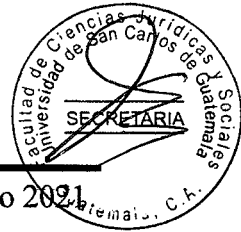
Rosario Gil Perez

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Lic. ROSARIO GIL PEREZ
 Abogado y Notario



Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



Guatemala 24 de mayo del año 2021

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

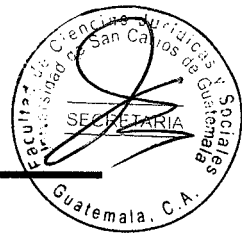


Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha dieciséis de enero del año dos mil veinte de la alumna **ELSA ELIZABETH AMROSIO CAAL**, con carné estudiantil **9613412** quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: **“IMPORTANCIA JURÍDICA DE LA PROTECCIÓN LEGAL DEL SALARIO COMO GARANTÍA EFECTIVA A LA PERCEPCIÓN DE INGRESOS DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO”**, le doy a conocer:

- a) La tesis determina un contenido científico y técnico, que señala con bastante claridad un estudio de lo fundamental de resguardar legalmente el salario para garantizar la percepción de los ingresos de los trabajadores en el país.
- b) La sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, indicó la importancia jurídica del salario; método deductivo, con el cual se señaló la regulación legal del salario; y el analítico, indicó la problemática actual.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) La sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, conclusión discursiva, redacción y citas bibliográficas.
- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se presentó y formuló fue comprobada al dar a conocer los fundamentos jurídicos que informan la protección legal del salario. Se hace la aclaración que entre la asesora y la sustentante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

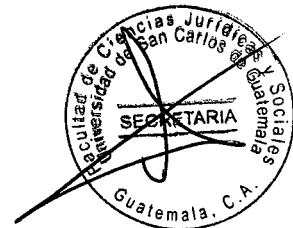
Muy atentamente.


Licda. Rosario Gil Perez
Asesora de Tesis
Col. 3058

Lic. ROSARIO GIL PEREZ
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



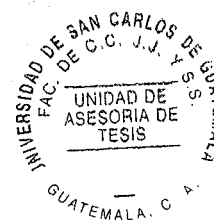
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de tesis.
Ciudad de Guatemala, veintiocho de mayo de dos mil veintiuno.**

Atentamente pase al Consejero de Comisión de Estilo Dr. **CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS** para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ELSA ELIZABETH AMBROSIO CAAL** con carné **9613412**.

Intitulado “IMPORTANCIA JURÍDICA DE LA PROTECCIÓN LEGAL DEL SALARIO COMO GARANTÍA EFECTIVA A LA PERCEPCIÓN DE INGRESOS DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO”

Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de Comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
Vocal I en sustitución del Decano

AJLR/jptr





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

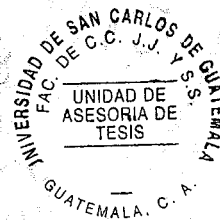


**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
28 de mayo de 2021.**

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo, CARLOS HERRERA RECINOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante ELSA ELIZABETH AMBROSIO CAAL, con carné número 9613412, intitulado IMPORTANCIA JURÍDICA DE LA PROTECCIÓN LEGAL DEL SALARIO COMO GARANTÍA EFECTIVA A LA PERCEPCIÓN DE INGRESOS DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO

Después de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencia Jurídica y Sociales y del Examen General Público.

"ID Y ENSED A TODOS"



Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis





Guatemala 25 de junio del año 2021

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



Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Le informo que corregí virtualmente la tesis de la alumna **ELSA ELIZABETH AMBROSIO CAAL** con número de carné 9613412 que se denomina: **"IMPORTANCIA JURÍDICA DE LA PROTECCIÓN LEGAL DEL SALARIO COMO GARANTÍA EFECTIVA A LA PERCEPCIÓN DE INGRESOS DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO"**.

La tesis efectivamente cumple con lo requerido en el instructivo respectivo de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, habiendo sido las modificaciones señaladas llevadas a cabo, razón por la cual es procedente la emisión de **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Dr. Carlos Herrera Recinos
Docente Consejero de Estilo



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ELSA ELIZABETH AMBROSIO CAAL, titulado IMPORTANCIA JURÍDICA DE LA PROTECCIÓN LEGAL DEL SALARIO COMO GARANTÍA EFECTIVA A LA PERCEPCIÓN DE INGRESOS DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

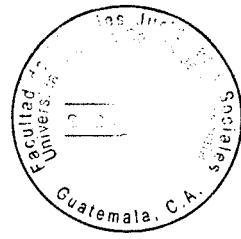
CEHR/JPTR.

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

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

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





DEDICATORIA

A DIOS:

Por permitirme concluir con una etapa más en mi vida, por darme tantas bendiciones y por llenarme de fortaleza y serenidad en los momentos más difíciles; la gloria y la honra sea para Él.

EN MEMORIA DE MIS PADRES:

Nicolás Ambrosio Cristal (+) y Angelina Caal (+), quienes me brindaron su amor, enseñanza, principios y valores, que sirvieron de cimiento para culminar esta etapa de mi vida, seguramente están muy felices y orgullosos con este logro.

A MIS HIJOS:

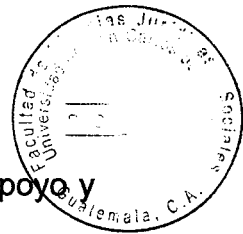
Gabriela Elizabeth Mendizábal Ambrosio, Cindy Guadalupe Ambrosio Caal Andy Josué Ambrosio Caal, por el apoyo incondicional en todo momento, por motivarme siempre a lograr mis objetivos, por fomentar en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfar en la vida, son la razón que me levantan cada día a esforzarme por el presente y el mañana.

A MIS HERMANOS:

Edgar Augusto Ambrosio Caal y César Ambrosio Caal, gracias por sus oraciones.

A MIS AMIGOS:

Los que se han quedado y los que se han ido, por su valioso apoyo, sincero e incondicional, por sus sabios consejos, todos forman parte de mi vida.

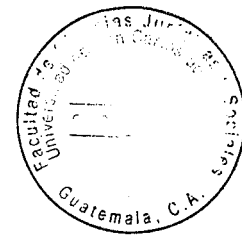


AGRADECIMIENTO ESPECIAL A: Lic Olivio Xicón Cajbón, gracias por su apoyo y amistad.

A MIS CATEDRÁTICOS: Por contribuir con mi formación académica, profesional y ética, agradeciendo todas las experiencias y conocimientos compartidos, lo cual será fundamental para mi formación personal y profesional.

A: La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por formarme con excelencia y valores, mi segunda casa, mi alma mater, siempre estarás en mi corazón.

A USTED EN ESPECIAL: Por su muestra de amistad.



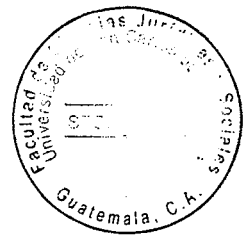
PRESENTACIÓN

La tesis señala la importancia jurídica de la protección del salario como garantía efectiva a la percepción de ingresos del trabajador guatemalteco. El salario o remuneración es referente a la suma de dinero recibida de manera periódica, por un trabajador de su patrono, por un tiempo de labores determinado o bien debido a la realización de una labor específica o fabricación de un producto, pudiendo ser el pago mensual, semanal o diario.

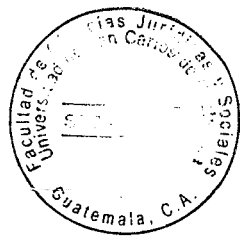
La naturaleza jurídica de la tesis es pública y la rama específica que se estudió fue el derecho laboral, así también el ámbito territorial estudiado fue la ciudad capital de la República de Guatemala, y el ámbito temporal abarcó los años: 2017-2020.

El objeto de la tesis dio a conocer lo fundamental de garantizar la protección al pago salarial para el trabajador. Los sujetos en estudio fueron los patronos y trabajadores guatemaltecos, y el aporte académico señaló claramente que a través del salario de la protección del salario el empleado obtiene los recursos económicos suficientes para su subsistencia y la de su familia.

HIPÓTESIS



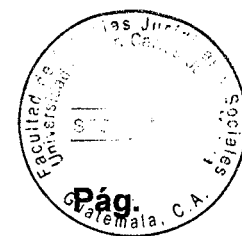
La falta de protección al salario como garantía a la percepción de los ingresos del trabajador guatemalteco, no ha permitido que se asegure que el patrono remunere equitativamente a sus trabajadores, por la labor desempeñada en la relación laboral, debido a que es fundamental que se utilice el mismo como motivación de los trabajadores y para el justo pago para su sostenimiento y el de su familia.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis se comprobó al señalar la importancia jurídica de la protección del salario como garantía efectiva a la percepción de ingresos del trabajador guatemalteco, siendo el salario la remuneración recibida por un trabajador por su labor. Además, se estableció que el empleado puede beneficiarse con su contribución de tiempo y esfuerzo al percibir un pago en términos monetarios.

Para desarrollar la tesis fueron utilizados los métodos siguientes: analítico, sintético, inductivo y deductivo; así como las técnica bibliográfica y documental, con las cuales, se recolectó la información necesaria y actualizada para la presentación del informe final.



ÍNDICE

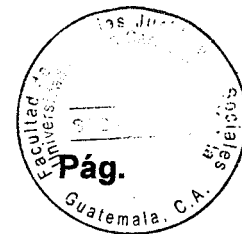
Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Concepto.....	2
1.2. Reseña histórica.....	3
1.3. Diversas denominaciones.....	6
1.4. Contenido.....	8
1.5. Importancia.....	9
1.6. El trabajo como derecho de la persona y obligación social.....	12

CAPÍTULO II

2. Principios que regulan el derecho laboral.....	15
2.1. Principio tutelar.....	15
2.2. Principio de evolución.....	28
2.3. Principio de aplicación decreciente.....	32
2.4. Principio de obligatoriedad.....	33
2.5. Principio de sencillez.....	34
2.6. Principio de realismo.....	35
2.7. Principio de la buena fe.....	37
2.8. Principio de conciliación.....	39



CAPÍTULO III

3.	El salario.....	43
3.1.	Definición.....	43
3.2.	Terminología.....	45
3.3.	Funciones que cumple el salario.....	46
3.4.	Integración salarial.....	47
3.5.	Formas de fijación salarial.....	53

CAPÍTULO IV

4.	Protección legal del salario como garantía efectiva a la percepción de ingresos del trabajador.....	59
4.1.	Clases de salarios.....	59
4.2.	Protección legal del salario.....	61
4.3.	Protección del salario frente al patrono.....	62
4.4.	Protección legal del salario frente a los acreedores del trabajador.....	62
4.5.	Protección del salario frente a los acreedores del patrono.....	63
4.6.	Protección del salario frente al mismo trabajador.....	64
4.7.	La importancia jurídica de la protección legal del salario como garantía efectiva a la percepción de ingresos del trabajador.....	64

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71



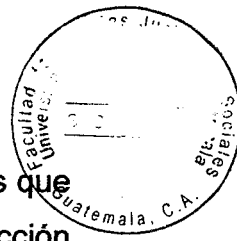
INTRODUCCIÓN

El tema fue seleccionado para señalar la importancia jurídica de la protección del salario como garantía efectiva a la percepción de ingresos del trabajador guatemalteco. Salario es la totalidad de las percepciones de carácter económico de los trabajadores en dinero o bien en especie, debido a una prestación profesional, que deviene de los servicios laborales por cuenta ajena, retribuyéndose el trabajo efectivo, no importando cual sea la forma de remuneración o los períodos de descanso que sean computables en el trabajo.

El salario es una contraprestación recibida por el trabajador a cambio del trabajo llevado a cabo para un patrono, y su cuantía se establece en el contrato de trabajo y se recibe principalmente en dinero, pudiéndose contar con una parte en especie que será evaluable en términos monetarios para la percepción de ingresos del trabajador como se dio a conocer con los objetivos de la tesis.

Es necesario el reconocimiento de todo trabajador en cuanto al goce de condiciones de trabajo que sean equitativas y satisfactorias, que le aseguren una remuneración que permita la determinación del pago de un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, así como condiciones dignas para ellos y para sus familias, que garanticen la seguridad y la higiene en el centro de labores e igual oportunidad para todos de ser promovidos dentro de su trabajo a la categoría superior que les corresponda, sin mayores consideraciones que los factores de tiempo, de servicio y capacidad, siendo fundamental el resguardo salarial como se comprobó con la hipótesis formulada.

La remuneración salarial y su aumento son aspectos que se relacionan con las condiciones de trabajo, que de manera directa se han reivindicado por parte de los trabajadores, siendo fundamental la lucha por el establecimiento de las normas que aseguren y garanticen el derecho de los trabajadores de percibir un salario que sea justo y equitativo.



El salario es referente al precio pagado por el trabajo y se refiere a todos los pagos que compensan al trabajador por un tiempo y esfuerzo que ha sido dedicado a la producción de determinados bienes y servicios. Esos pagos abarcan no únicamente los ingresos por hora, día y semana laborada de los empleados manuales, sino también, los ingresos semanales, mensuales o anuales de los profesionales y de los gestores de las empresas. Además, a los ingresos regulares que hayan sido pactados en los convenios colectivos se les tienen que sumar las primas y los pagos extraordinarios, los pagos por riesgo, índice de peligrosidad y horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación del tiempo dedicado a un determinado negocio.

La igualdad salarial señala la necesidad de que los trabajadores que llevan a cabo labores con igual productividad tienen que recibir la misma remuneración, sin que se tome en consideración la edad, raza, género, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría.

El salario máximo en relación al salario mínimo, consiste en la mayor retribución que puede recibir un trabajador por cuenta ajena, y en su respectivo caso, otros trabajadores, debiendo a la vez existir un tope salarial para cotizar los sistemas públicos de seguridad que tienen en relación con el desempleo.

La metodología utilizada fue la acorde y adecuada, habiéndose utilizado los métodos de investigación siguientes: analítico, inductivo y deductivo; así como también las técnicas de investigación bibliográfica y documental que fueron de utilidad para el acopio de la información relacionada con el tema de tesis.

Los capítulos fueron desarrollados de la siguiente manera: el primero, indicó el derecho del trabajo, concepto, reseña histórica, diversas denominaciones y contenido; el segundo, enumeró los principios que regulan el derecho laboral; el tercero, estableció lo relacionado con el salario, definición, terminología, funciones que cumple el salario, integración salarial y formas de fijación del salario; y el cuarto, estudió la protección legal del salario como garantía efectiva a la percepción de ingresos del trabajador.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El estudio del derecho laboral señala las obligaciones y limitaciones que se imponen a los patronos y trabajadores para la aplicación de las normas y principios en la contratación laboral, así como las prestaciones a las cuales se hacen acreedores los trabajadores durante la existencia de las relaciones laborales, y las condiciones en que pueden presentarse después que haya concluido la relación de trabajo, y los diversos criterios que genera el estudio de la disciplina jurídica.

Se puede aseverar que el derecho del trabajo ha ido cobrando existencia en la medida en que se han ido reconociendo los derechos en beneficio de una clase social que aporta su energía al intercambio que se presenta en el sistema de producción, así como también esos derechos van configurándose en la forma en la que las obligaciones se hacen de cumplimiento obligatorio y son ineludibles para los patronos.

En la actualidad no se toma como fundamento de reflexión la existencia de una rama jurídica el hecho de que se reconozcan los derechos subjetivos que la disciplina trae consigo, debido a que siempre existirán derechos que no necesiten de la aceptación del sujeto que se encuentra obligado. Pero, siendo las relaciones de trabajo tan antiguas como la sociedad, únicamente puede hacerse mención del derecho de trabajo cuando existe una persona que de forma correlativa se encuentra obligada al cumplimiento de ese derecho.



1.1. Concepto

Toda conceptualización abarca la descripción precisa de un determinado fenómeno o cosa, para que el lector pueda claramente encuadrarse en el lugar mayormente apropiado y comprenda el tema, al cual, se está haciendo referencia, así como también una reflexión clara del origen y finalidad que permita la visualización del concepto que se estudia.

“Derecho del trabajo es el conjunto de teorías y leyes que se encuentran destinadas al mejoramiento de la condición económica y social que tienen los trabajadores de cualquier naturaleza, ello es, de todas las clases económicamente débiles pertenecientes a la sociedad que se encuentra integrada por empleados, obreros y trabajadores intelectuales e independientes que existan”.¹

También, cabe indicar que el derecho del trabajo es el que tiene por contenido fundamental la regulación de todas las relaciones jurídicas que se presentan entre los trabajadores y empresarios, y de unos y otros con el Estado, en lo relacionado al trabajo subordinado, y en cuanto a las diversas profesiones, así como a la manera de prestación de los servicios, y en cuanto a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad de trabajo dependiente.

El derecho del trabajo es la suma de principios y normas jurídicas formalmente aceptadas, a través de un estatuto en beneficio de los trabajadores, al cual, el Estado ha otorgado

¹ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 60.



previamente la categoría pública para su efectividad, que otorgan seguridad contractual a los trabajadores, y permiten el mejoramiento del estatus de la clase trabajadora, a través de la negociación de las condiciones de trabajo.

1.2. Reseña histórica

Para la comprensión de la evolución del derecho del trabajo, es necesario tomar en cuenta la opinión de los estudiosos de esta disciplina jurídica, así como la injerencia de las ciencias sociales y de las sociedades humanas en su desarrollo económico, pasando por distintas etapas de la historia, siendo claramente identificables las siguientes: comunidad primitiva, sociedad esclavista, sociedad feudal, sistema capitalista y sistema socialista.

Se entiende que cada etapa de la historia ha generado su propio orden de normas jurídicas, así como también en cada una de las etapas existentes se ha presentado alguna forma normativa relacionada con el trabajo con las relaciones que se han ido creando, debido a que la actividad de producción y la división laboral son tan antiguas como la existencia misma de la humanidad. Pero, no fue hasta la destrucción del sistema de producción feudal que surgió el concepto y la normatividad reguladora de las relaciones de trabajo, en la forma en la cual se conoce en la actualidad, o sea, que el derecho del trabajo surgió del sistema capitalista propiamente establecido.

“No se puede hacer mención del derecho del trabajo en una sociedad de orden esclavista, en la cual todo ser humano nacido era esclavo, debido a que se estaría haciendo mención



de relaciones de imposición incondicional; o de una sociedad feudal en donde los campesinos contaban con la obligación de tener que compartir la producción de su esfuerzo a cambio de la obtención de una supuesta protección y los trabajadores manuales se encontraban supeditados a normas corporativas. Por ello, se tuvo que plantear una revisión de la estructura de la sociedad feudal, la cual, se remonta a la postrimería de la caída del Imperio Romano hasta el surgimiento de la Revolución Industrial a mediados del Siglo XVIII".²

También, en las sociedades feudales existieron las llamadas corporaciones de oficios, que consistían en organizaciones de talleres artesanales que se encontraban integrados por tres categorías de personas: los aprendices, los oficiales y los maestros. Los últimos se encontraban constituidos en el grado más alto que podía ser alcanzado por una persona dentro de la organización.

En los talleres de los oficiales con la ayuda de los aprendices se llevaba a cabo la confección de los artículos desde el principio hasta el final. Ese proceso se presentaba en cada rama de la producción y en el campo existían señores feudales dueños de la tierra llamados terratenientes, siendo los siervos de la gleba quienes eran los campesinos que laboraban en la tierra del señor feudal. Los campesinos compartían con el señor feudal todos los productos que obtenían del cultivo de la tierra. Debido al crecimiento del comercio entre las ciudades, así como a la dificultad de que se diera continuidad a la forma de producción artesanal, y por las limitaciones que encontraban los aprendices y oficiales

² Rivero Lamas, Juan Eduardo. **Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 66.



para llegar a ser maestros, surgió la industrialización, siendo la misma el fenómeno que se concretó esencialmente en países como Francia, Alemania y Holanda.

En la actualidad el sistema capitalista se caracteriza debido al esquema de producción que genera en el ámbito ocupacional el poder de un sector de minorías que cuenta con la riqueza suficiente, tomando como consecuencia la propiedad de los medios de producción.

En estas sociedades desapareció la producción estamentaria, cuya participación se encontraba restringida a determinada calidad profesional anteriormente adquirida en los gremios de oficios, y aquella forma de producción agrícola basada en un reparto de los productos.

La normativa de las relaciones de trabajo tiene que responder a la existencia de una variedad de oficios que genera los diversos servicios que prestan los trabajadores, y a la presencia de un salario como obligación fundamental del patrono. Además, la armonía de las relaciones entre patrono y trabajador es determinante del ámbito social de cada país y de su grado de desarrollo económico y social.

Por ello, el derecho del trabajo se encarga de la regulación de las consecuencias de las relaciones de trabajo, señalando las condiciones en las cuales deberán tener participación los sujetos de derecho, siendo el motivo por el cual las normas de esta rama jurídica, más que atender a una orientación de lógica jurídica tradicional, tienen que dar respuesta al fin de la justicia del ámbito de los sujetos desiguales por esencia.



1.3. Diversas denominaciones

Las maneras en las cuales se ha designado al derecho laboral, cambian de acuerdo a la etapa histórica de su concepción legal, y entre las mismas es de importancia hacer mención de las que a continuación se señalan:

- a) **Derecho obrero:** el mismo encuentra su base en las protestas llevadas a cabo por la clase trabajadora, que tenían como finalidad el mejoramiento de sus condiciones laborales, pero tiene la adversidad que la rama legal designada se tome en consideración fundamentándose en el unilateralismo, lo cual, no existe debido a que se tiene que señalar que la rama en estudio no establece únicamente derechos para los obreros, sino a la vez contempla también derechos para los empleadores, y su campo de aplicación involucra a los trabajadores domésticos, agrícolas y de comercio que no se encuentren considerados de alguna forma como obreros.

- b) **Derecho industrial:** recibe ese nombre debido a que en las industrias es en donde se originaron las primeras normas obreras, siendo su denominación la que en un determinado momento fue el resultado del término industrial que abarcó diversos aspectos como los relacionados con lo relativo a las patentes de invención y del derecho de marcas respectivamente.

- c) **Derecho social:** se le llama de esa forma debido a que el derecho laboral encuentra su fundamento en la cuestión social y probablemente por la aproximación con la



corriente sociológica marxista, que tuvo su surgimiento en esa etapa del devenir histórico, siendo esta corriente ideológica la que más luchó en beneficio de las reivindicaciones de los trabajadores.

La denominación anotada cuenta con la debilidad de ser un término bastante amplio, que abarca todos aquellos aspectos de orden social y bajo esa denominación pueden ser tomadas en cuenta las instituciones como las sociedades mercantilistas.

- d) **Derecho económico:** es una denominación bien amplia, pero a la vez imprecisa que presenta la dificultad de que incluye en la misma a las instituciones de tipo sindical que no reflejan una vinculación económica directa, y puede tomarse en consideración en cuanto a los factores del aspecto económico del Estado.
- e) **Derecho nuevo:** es bastante aceptable esta denominación debido a que no han aparecido otros ámbitos que tengan la necesidad de regulación legal, pero hasta el momento han surgido nuevas preocupaciones que tienen que ser reguladas por el ser humano, con lo cual, esta rama del derecho no es la mayormente novedosa.
- f) **Derecho profesional:** esta denominación deviene de la función que se desarrolla por el derecho en estudio, pero no siempre el derecho va a ser el desarrollo de una profesión, así como también se tiene que anotar que la regulación del trabajo no contempla en ningún momento el ejercicio de las profesiones liberales que es lo profesional por excelencia.



- g) **Derecho de los trabajadores:** es la denominación que puede parecer mayormente apropiada por la proveniencia de su reglamentación, pero no cuenta en ningún momento con las diversas inconveniencias que se encuentren referidas a la denominación de derecho obrero, debido a que esta regulación no abarca únicamente los derechos de los trabajadores, sino que también los derechos de los patronos.

En el país desde que se tiene conocimiento de la reglamentación en estudio llevada a cabo en el año 1947, se ha utilizado la denominación derecho del trabajo, y la mayor parte de los principios y normas jurídicas se encuentran contenidas en una ley ordinaria denominada Código de Trabajo.

La denominación en mención es la más acertada, debido a que permite la descripción de las ramas y circunstancias características y propias de esta norma legal, pero la adjetivización de la misma a las personas que la estudian permite la existencia de determinadas complejidades.

1.4. Contenido

Es de importancia señalar que de manera tradicional y para efectos didácticos en las escuelas de derecho que existen, la rama del derecho laboral se divide en tres cuerpos ilustrativos, mediante los cuales se plantea su contenido orgánico, siendo los mismos los siguientes:



- a) **Derecho individual de trabajo:** la parte general constituye la porción estatutaria de esta rama jurídica que abarca los principios, garantías, facultades y limitaciones relacionadas con la contratación laboral, así como la naturaleza y fuentes de este cuerpo de normas, con fundamento en la cual se tiene que apreciar, analizando e interpretando el derecho del trabajo; así como la parte especial que contiene los derechos, obligaciones y prohibiciones para empleados y patronos que de alguna manera abarca las diversas prestaciones, su validez y las correlativas obligaciones.
- b) **Derecho colectivo de trabajo:** se constituye por el estudio y exposición de las distintas instituciones que de manera tradicional se reconocen, y los diversos cuerpos normativos que surgen con motivo de la aplicación del derecho colectivo de trabajo, así como también la potestad estipulativa en el campo laboral, la previsión social y la participación política de los empleados.
- c) **Derecho procesal del trabajo:** integrado por las normas procesales relacionadas con la resolución de los conflictos que aparecen con ocasión de la prestación del trabajo, y de las diversas instituciones que pueden cobrar vida y validez jurídica con fundamento en las relaciones de trabajo.

1.5. Importancia

La importancia de esta disciplina jurídica no permite discusión alguna, debido a que el conocimiento de la solución de los problemas y de las relaciones entre los seres humanos



consiste en uno de los más interesantes estudios de actualidad, debido a que la humanidad es víctima de una lucha violenta, que permite vivir en permanente inquietud, creando con ello una conflictividad latente entre las distintas clases sociales, que se han designado con el nombre de cuestión social.

Además, la ciencia que busca los medios necesarios para alcanzar una adecuada distribución de las fortunas consiste en una ciencia práctica y todo individuo culto debe contar con el conocimiento necesario para la resolución de la problemática social.

Su importancia cabe indicar que radica en que a diferencia de otras disciplinas jurídicas, no existe persona que esté incorporada a una sociedad que pueda abstraerse de la aplicación de sus normas legales, debido a que la convivencia en una sociedad es la que obliga a la participación en el proceso de producción de la misma, la cual, es una participación que puede presentarse a los propietarios de los medios de producción, con la cual se adquiere la calidad de patronos, o bien como trabajadores para la obtención del sustento necesario que hace encontrar la ubicación de trabajador, debido a que las normas de trabajo de forma necesaria son aplicables a toda relación que se presente con ocasión de una obra de manera independiente.

Además, la ciencia jurídica en estudio abarca una parte llamada derecho del trabajo que se dedica a la reglamentación de las formas de contratación laboral, así como a las condiciones que se presentan en la realización del trabajo, y algunas circunstancias y situaciones que devienen de la relación de trabajo.



Para poder encontrar la importancia de la rama laboral en las diversas sociedades, es suficiente llevar a cabo una reflexión de su influencia en el acontecer de la sociedad, debido a que se ha logrado en la actualidad la promulgación de normas jurídicas que se encargan del establecimiento de condiciones que permiten que se asegure el respeto de todos los trabajadores sin distinción alguna de sus condiciones económicas y profesiones, con lo cual, se ha dignificado a la mayoría de la humanidad integrada por la clase trabajadora.

Además, la preocupación de los trabajadores en el mejoramiento de su situación de asalariados ha generalizado el goce de determinadas condiciones que hasta el día de hoy se han encontrado reservadas únicamente a personas que cuentan con suficientes recursos económicos.

“El desarrollo del derecho laboral ha creado una estructura administrativa y judicial que permite la demanda del cumplimiento de los derechos ya existentes. Además, por virtud de la existencia del derecho laboral, los trabajadores han logrado la creación de centros de instrucción de oficios, combatiendo de esa manera el desempleo y las prácticas inadecuadas que de la cesantía han surgido”.³

También, se tiene que dar a conocer que a través de la preocupación de esta rama jurídica se han creado diversas instituciones de previsión social que existen, en donde algunos trabajadores han logrado la su supervivencia cuando han superado su etapa de producción.

³ Walker Linares, Francisco. **Nociones elementales del derecho del trabajo**. Pág. 50.



1.6. El trabajo como derecho de la persona y obligación social

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 101 el derecho del trabajo al indicar que el mismo es un derecho de la persona y una obligación social y el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

En la norma antes indicada se señalan una serie de diversos derechos y obligaciones que están en contraposición de cada ser humano, y del Estado ante cada individuo, pudiéndose formalmente calificar como fundamental el ordenamiento jurídico actual, debido a que todas y cada una de las relaciones laborales son constitutivas de la razón de existencia del derecho laboral, y del establecimiento de que el derecho en mención es una obligación que conduce de forma necesaria a otros derechos y obligaciones recíprocos que se presentan entre patronos y trabajadores.

La concepción filosófica del trabajo ha cambiado radicalmente a lo largo del devenir de la historia de la humanidad, debido a que han existido distintas etapas en las cuales la actividad laboral se ha encontrado reservada a las clases discriminadas, y en esas etapas indicadas no se puede hacer mención de derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores.

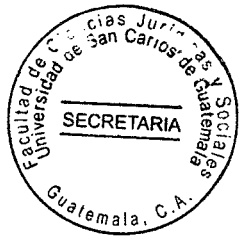
En determinadas etapas de la antigüedad se tomó en consideración como incorrecto hacer referencia a un proceso de dignificación laboral, y la reafirmación valorativa del trabajo se resaltó con el testimonio de la razón y la filosofía. Por otra parte, en la actualidad la

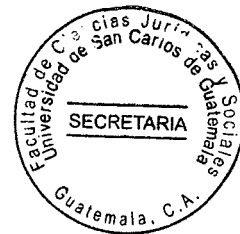


concepción que el trabajo es una sanción divina no tiene trascendencia alguna, siendo mayormente generalizada la concepción referente a que el trabajo es el que permite la adquisición legal de bienes para la subsistencia digna.

Además, debido al desarrollo político que ha sido alcanzado en la humanidad, es necesaria la determinación de que el trabajo no se presenta solamente como una facultad que puede ser ejercida por parte de un ser humano dentro del campo que se vive para la obtención de los medios económicos necesarios para sobrevivir, sino que también es constitutivo de una obligación con la cual cuenta todo ser humano para el debido desarrollo de una determinada actividad de producción y legal dentro del Estado, de forma que pueda ser contribuyente a la sobrevivencia de su sociedad.

Por otra parte, se tiene que anotar que las atribuciones de los Estados no se encuentran limitadas a la protección y resguardo de su espacio territorial, en donde anteriormente se tenía que involucrar a sus integrantes, sino que sus atribuciones son todas aquellas que abarcan la obligación de crear las condiciones necesarias y eficientes para que sus habitantes puedan efectivamente contribuir al cumplimiento de sus obligaciones ocupacionales, debido a que de esa manera cada individuo puede alcanzar su mantenimiento social y el de sus respectivas familias, así como su superación de carácter profesional.





CAPÍTULO II

2. Principios que regulan el derecho laboral

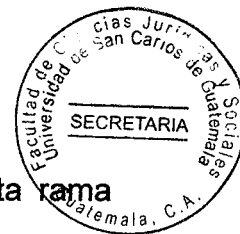
El derecho del trabajo fue formulado con una finalidad especial, la cual, se manifiesta en la conservación de la armonía de las relaciones que se presentan entre patronos y trabajadores, quienes obtienen beneficios debido a la relación y vinculación laboral existente, o sea, de quien otorga su trabajo y del que paga por el servicio prestado.

Para el alcance de ese objetivo, el derecho en estudio, necesita encontrarse integrado por varios principios que dan forma a su propia estructura, en congruencia con su motivación de existencia, para la clara identificación en sus diversas manifestaciones. Al integrarse el derecho laboral positivo por parte del legislador, los principios informadores a través de los cuales tenía que inspirarse fueron esenciales para su posterior forma de desenvolverse.

Esos principios es necesario que sean analizados y estudiados a profundidad para la exacta determinación de esta nueva rama del derecho. A los mismos, también se les puede denominar fundamentos, conceptos elementales y condiciones básicas.

2.1. Principio tutelar

El resguardo del empleado es referente al motivo de existencia del derecho laboral. No únicamente consiste en el comienzo de sus orígenes, sino a la vez también puede



señalarse que es su actual sustento. Las normas jurídicas originarias de esta rama aparecieron como una forma de protesta por los abusos y excesos que se cometían en contra de los sujetos en ocasión del trabajo.

Era bastante común la existencia de jornadas extenuantes que se presentaban frente al trabajo insalubre que iba en contra de las condiciones laborales de mujeres y menores de edad en condiciones aceptables, así como también eran característicos los bajísimos salarios existentes. De ello, se fue formando todo un aparato de normas jurídicas de importancia con una proyección positiva.

“En la actualidad los alcances de la tutelaridad han llegado a tal punto que un elevado número de personas pertenecientes a ese sector de la doctrina consideran que el derecho en mención consiste en un derecho perteneciente a la clase trabajadora, en cuanto indican una serie de beneficios que se les son otorgados casi de manera exclusiva al trabajador”.⁴

El motivo de ser de este principio consiste en que busca la compensación de la desigualdad económica de los empleados, otorgándoles una protección legal preferencial, siendo el derecho del trabajo necesario como el antecedente fundamental para que impere una eficiente libertad contractual.

Al hacer mención de una eficiente libertad para la contratación, se tiene que comprender que pueden existir contratos con libertad limitada, en donde una de las partes está

⁴ *Ibíd.* Pág. 156.



compelida a la aceptación de las condiciones de la otra parte. Por su parte, el contrato de trabajo cabe indicar que es una variante del contrato de adhesión: debido a que por un lado impone una serie de condiciones; y por la otra, le queda prestar su aceptación o no, sin en ningún momento poder tener incidencia directa en la fijación de esas condiciones.

El derecho laboral se conceptualiza como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se presenta entre las partes en la contratación de trabajo. Además, se encarga del desempeño de un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En dicho sentido, cuando las normas jurídicas de esta rama no tuvieron un papel de importancia, entonces se llegó a hacer manifiesta la desigualdad; y por ende, se repitieron los abusos por parte de la parte tomada en consideración más fuerte.

Por ello, llevado el enfoque indicado a un extremo, el derecho de trabajo no viene a ser más que una forma de resguardo en contra de los abusos de los patronos. Esa línea de ideas es la que presupone que los intereses de los patronos al lado de los laborales son completamente adversos, así como tendientes a ser contenciosos, litigiosos, existiendo por ende un conflicto entre las partes del contrato de trabajo.

Esa premisa propugna totalmente la confrontación existente al extremo de la denominada lucha de clases, que son adversas a otro tipo de ideologías que se encargan del descubrimiento de la existencia de un elevado número de intereses como sucede con la doctrina social.



Después de aceptada la tutelaridad, la gama perteneciente a su aplicación se tiene que encontrar manifiesta en distintas concepciones que le dan forma. Por ende, existen diversas posiciones bastante dispares que varían desde una tutelaridad protagónica, hasta otras que se encargan de la prestación de una asignación periférica.

Por un lado, se encuentran los tratadistas que señalan que la misma tiene como finalidad servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al patrono, y frente a los mismos, se encuentran los partidarios que procuran el restablecimiento de un equilibrio entre las partes de la relación de trabajo.

El objetivo primordial del derecho consiste en el mantenimiento de la paz y el respeto de los derechos individuales. En dicha afirmación convergen todos los tratadistas, en lo que difieren es en indicar los caminos que supuestamente son conductores de ella, de acuerdo al campo ideológico en que cada uno encuentre su ubicación sistemática.

Por ende, se tiene que examinar la tutelaridad bajo un criterio teleológico, si es un fin en sí mismo o si, por el contrario, consiste en un canal para la obtención de las finalidades. Durante las últimas décadas se ha ido desarrollando el concepto de que la finalidad principal del derecho de trabajo radica en la contribución de la armonía en el marco de una sociedad, y por ello se refiere a una herramienta necesaria para el mantenimiento del equilibrio en la fijación de las condiciones laborales y de esa forma permitir que se alcance la materialización de la armonía y del bienestar común. O sea, la tutelaridad es únicamente un medio para alcanzar una finalidad prioritaria que es la paz y la concordia social, siendo



su objetivo que se evite cualquier tipo de lucha entre los dueños de los medios productivos y los asalariados.

“Originalmente se buscó el resguardo del empleado y en la actualidad se le sigue prestando protección. Pero, es de importancia hacer mención que las motivaciones de la intervención señalada han cambiado radicalmente, debido a que la situación en la que se encuentran los trabajadores en la actualidad es distinta a la anterior, debido al desarrollo del derecho, así como también al incremento de la cultura y de los medios de comunicación, así como también debido a la organización laboral y a la solidaridad internacional”.⁵

Es bien aceptable que se tome en consideración la defensa del más débil, la cual, tiene que ser mayor en la medida de su debilidad, así como en sus fases primarias esta rama fue tutelar del trabajador, pero, en la actualidad los trabajadores en términos generales han superado con mayor armonía los estadios del aislamiento y desprotección en la cual se encontraban originalmente.

Los distintos autores señalan a su vez los casos de convenios colectivos de trabajo, las desigualdades que han surgido por la unión de los trabajadores frente al patrono, así como las posturas que establecen que la interpretación de la norma jurídica se va a llevar a cabo en el momento de la aplicación a un empleado individual que se encuentra solo y no es el momento preciso para la negociación en la que efectivamente puede manifestarse la unidad.

⁵ **Ibíd.** Pág. 150.

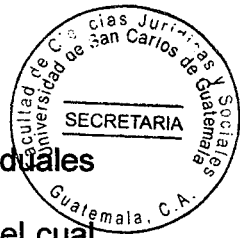


Pero, en el campo de la colectividad, la tutelaridad ha perdido importancia, debido a que las organizaciones de los empleados pueden ser tan fuertes que no necesitan del resguardo del Estado. Existen diversos países en los cuales los sindicatos de trabajadores son tan predominantes que la contraparte patronal toma en cuenta las negociaciones fundamentándose en el poder que deriva de la organización y no atendiendo a las normas jurídicas laborales protectoras. Además, como fuerza de negociación, son tan poderosos los sindicatos como las empresas.

El principio en estudio sustenta a su vez todas las ramas del derecho laboral y se refleja en cada una de sus respectivas regulaciones. Pero, cobra un mayor auge en algunas de sus distintas ramificaciones. Además, en el derecho colectivo el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y la contratación colectiva, han sido los que han fortalecido la posición de los trabajadores, buscando para el efecto un equilibrio que hacer notar la intervención proteccionista como algo subsidiario.

Las mejoras laborales las procuran los empleados vía la negociación colectiva, en lugar de esperar la realización de reformas legales, y en el campo colectivo se cuestiona la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, debido a que en determinada medida limita la libertad de negociación.

La huelga es regulada en países como el guatemalteco, no como un derecho, sino que por el contrario es la limitación de ese derecho, siendo el ejercicio de la huelga el que tiene que ser completamente libre y no sujeto a determinados requisitos que son esenciales.



El Estado es el encargado de velar para que no se transgredan los derechos individuales y de orden público. Por lo anotado, no es ajeno que sea el derecho individual en el cual más se encuentra de manifiesto el resguardo que inspira el derecho laboral. También, las normas procesales tienen relación con ese espíritu de protección y por ello las normas objetivas y sustantivas son bien favorables al trabajador.

“Si las normas objetivas proporcionan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante el tribunal, goza de un doble beneficio y de una doble disciplina tutelar. Una debido al derecho de fondo, y la otra por la manera en que se llevará a cabo la realización del proceso, en donde se reclama la neutralidad del mismo, habida cuenta que al situarse en ese contexto, los derechos de los trabajadores traen consigo el amparo de la tutelaridad”.⁶

Además, en materia procesal es relevante hacer mención de los beneficios como el impulso de oficio en el cual el juez es quien vela por los intereses del trabajador, la inversión de la carga de la prueba y la declaración de confeso.

Debido al impulso de oficio es el juez quien viene a presentarse como una especie de asesor del trabajador, en cuanto se encarga de la gestión de las acciones procesales que sean correspondientes, a pesar de que el actor no las haya pedido; por ende, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios de trabajo. El mismo juez se constituye en una forma de asesor del trabajador y efectivamente la demanda puede ser presentada de manear verbal ante un tribunal y el mismo tiene la obligación de adecuarla a las

⁶ Pérez Botija, Mario Eugenio. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 76.



necesidades legales, pero si es presentada por escrito, como sucede en la mayoría de casos, no puede ser rechazada y el juzgador es el encargado del señalamiento de los defectos y de ordenarle al actor que los subsane. En esa primera actuación del proceso colectivo de trabajo cabe indicar que la tutelaridad va a extremos al convertir al juzgador en parte.

Por su parte, la inversión de la carga de la prueba consiste en un beneficio que se le proporciona al trabajador y es característica propia del derecho laboral. Es lógico que se afirmen los hechos ante un tribunal, debiéndose tomar en cuenta los elementos de prueba que confirman su acierto. Pero, en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador señala su opinión ante el tribunal, no necesitando de la proposición de medios de prueba, debido a que se invierte esta carga que es correspondiente al empleador demandado, quien tiene que encargarse de probar una causa justa de despido como lo sucede con la ausencia, ebriedad y mal comportamiento.

La legislación laboral guatemalteca abarca las faltas laborales que dificultan al empleador para poder despedir a un trabajador sin que exista responsabilidad de su parte. Además, cuando un trabajador es despedido, el patrono deberá informárselo por escrito y con la invocación de una causa justa de despido.

El trabajador puede emplazarlo ante los tribunales de justicia, para que el patrono le demuestre fehacientemente las motivaciones en las cuales se fundamentó para el despido, siendo claro que si no lo demuestra tendrá que hacer efectivo el pago de indemnización,



más un sueldo mensual por cada mes calendario que dure el juicio, hasta doce meses, a título de daños y perjuicios.

Como el trabajador no tiene la necesidad de llevar a cabo una presentación de medios probatorios en su demanda, tampoco cuenta con la obligación de ofrecerla, lo cual, no es aplicable a los trabajadores en caso de despido, pero si ofrecen pruebas tienen que observarlas.

El patrono demandado que no asista a la primera audiencia será declarado confeso, cuando se hace referencia a la demanda por despido injusto, a pesar de que no haya sido ofrecida por despido injusto, y de que no se ofrezca la prueba de confesión judicial del demandado.

“La declaración de confeso es aplicable a casi todos los procedimientos de trabajo existentes, y en el ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador, debido a que opera a pesar de que el trabajador no haya propuesto la confesión judicial como medio probatorio y además conlleva el final del proceso. Cuando un patrono no llega a la primera audiencia, se le tiene que declarar como confeso y si fuere el trabajador quien no asiste a una audiencia se le puede declarar de igual forma”.⁷

El Artículo 30 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el

⁷ *Ibíd.* Pág. 80.



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, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”.

El grado de aplicación del proteccionismo es bien marcado y se impone frente o en contra de las disposiciones del mismo trabajador, siendo ello, de donde deriva el principio de irrenunciabilidad. Además, son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos fundamentales de los trabajadores, a pesar de que se expresen en un convenio o contrato laboral, o en cualquier otro documento.

Este principio se tiene que implementar con la finalidad de asegurar los mínimos que son establecidos por la legislación, para así evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea debido a presiones o cualquier otro motivo, siendo nula una renuncia de derechos que realice el empleado.

Ello, quiere decir que a pesar de que el trabajador firme un documento renunciando a derechos o aceptando derechos menores a los que le son correspondientes, mantiene el derecho de poder hacer efectiva la reclamación de aquellos y cualquier juez laboral puede atender el reclamo de esos derechos que se encuentren pendientes de ser otorgados al trabajador.



Con ocasión de la finalización de las terminaciones de los contratos de trabajo, se discute la validez que tiene el finiquito como actuación última de la vinculación que existe. Para la corriente laboralista de orientación publicista, los finiquitos no cuentan con valor absoluto, debido a que a pesar de que contengan la intencionalidad del empleado de poner fin a cualquier reclamo que exista, si se prueba que no se incluyeron los derechos completamente, el trabajador puede mantener la acción a pesar del finiquito. Por la aplicación de irrenunciabilidad de los derechos, el finiquito tiene una connotación especial.

El Artículo 20 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y las costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.



Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono”.

Dentro del contexto general de las normas de trabajo vigentes, comenzando por el Código de Trabajo, se manifiesta claramente esta salvaguarda de trabajo. Pero, existen normas jurídicas que de manera directa declaran esa preferencia por el trabajador.

El Artículo 15 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora y en cualquiera de sus ámbitos es un camino en doble sentido: debido a que se otorgan derechos, pero a la vez se imponen una serie de obligaciones y de igual manera se reconocen derechos a los trabajadores. Además, en la medida que se comprenda esta afirmación, se puede plantear un ejercicio eficiente de esta rama del derecho. Una actitud de los trabajadores que sea responsable y enmarcada dentro de los cánones legales en asuntos legales como la huelga, la negociación colectiva rendirá a su favor mayores beneficios, así como el contexto general de la sociedad.



También, cabe aceptar la afirmación del derecho de clase como una declaración de pertenencia, en la medida que este derecho ha sido a través del devenir de la historia protector de esta parte definida de la relación laboral, pero busca la pretensión una aceptación del término dentro del marco jurídico general, y deviene improcedente por cuanto al derecho no se le puede conceptualizar bajo un concepto de pertenencia, debido a que consiste en un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso del derecho laboral, otorga ciertos derechos a los trabajadores, así como también impone y procura el beneficio de todos los integrantes de una comunidad.

Por otro lado, la conceptualización de clase trabajadora no es precisa y se percibe su referencia al grupo social mayoritario, que no cuenta con otros medios de supervivencia más que su trabajo, o de personas para la generación de ingresos que tienen que ponerse a disposición de un empleador.

También, este principio implica determinado grado de parcialidad y de subjetividad, los cuales son adversos a la imparcialidad y objetividad que inspira al resto de disciplinas jurídicas. La refutación de lo indicado se fundamenta en que todo derecho procura la justicia y el resguardo en el ámbito especialmente laboral, debido a una serie de circunstancias especiales que lo circundan y que tienen necesariamente que incluirse para la tutela y para lograr la eficiencia y la tutelaridad como requisito de garantizar la justicia.

Después del establecimiento de que el derecho laboral es protector, es de importancia la especificación con mayor detenimiento del objeto de esa protección, tomando en



consideración las intenciones que lo animan, así como el fuerte impacto que quiere decir dentro del orden jurídico y del mismo marco social. Si se afirma que resguarda los derechos de los trabajadores como una entidad o para una clase, también tiene que aceptarse que dentro de esa categoría existen diversas clases.

“Empleador es aquella persona que contrata a otras personas para que laboren, siendo ello, lo que implica un vínculo legal con un subordinado; pero, por trabajador también se puede comprender a la persona que pertenece a la clase trabajadora, que no cuenta con medios propios de subsistencia o que está desempleado”.⁸

Las consideraciones antes indicadas son útiles para el análisis de la situación existente en mercados restringidos, como en la actualidad lo son los países del área, en donde se protege al trabajador que cuenta con un contrato laboral, sin tomar en consideración que al mismo tiempo puede estarse lesionando a aquellos trabajadores desempleados. La implementación de prestaciones o protecciones a los trabajadores empleados puede ser la que desestime a empresarios potenciales, o sea a potenciales empleadores, de llevar a cabo nuevas contrataciones para subsanar la carga de desempleo de una comunidad.

2.2. Principio de evolución

Al señalar que el derecho de trabajo es de carácter evolutivo, se está indicando que se encuentra en constante movimiento. Cualquier rama del derecho tiene que mantenerse

⁸ Krotoschin, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo**. Pág. 123.



con el ánimo de adaptación de las diversas circunstancias cambiantes del quehacer del ser humano.

Pero, el derecho se encuentra imbuido de una dinámica bien característica que deriva justamente de su permanente vocablo de proteger al trabajador. Consiste en una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede comprenderse en dos sentidos: el primero, como una tendencia al otorgamiento cada vez mayor de beneficios a los trabajadores; y el segundo, como una tendencia a la regulación de más relaciones jurídicas.

Además, el derecho en estudio es un derecho cambiante, debido a que se encuentra llamado a modificaciones en cada momento, en la medida en que esos cambios sean mejoras para los trabajadores. También, existen cuerpos legales que son de utilidad y sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y tienen que establecer una serie de beneficios que superen de manera precisa esas bases.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 señala que las normas de trabajo se encuentran llamadas a la superación individual colectiva. Además, toda rama jurídica se adapta a las diversas necesidades de la colectividad y aumenta de acuerdo al desarrollo de sus actividades.

Pero, en el ámbito laboral se tiene que ampliar el desarrollo de sus actividades, siendo el derecho civil el que ha ido en evolución desde la época del *ius civile* romano, pero su



evolución ha sido bastante pausada y en pocos aspectos. Metafóricamente puede indicarse que mientras el resto de disciplinas crecen en proporción considerable, lo laboral, lo hace impulsado por su misma naturaleza tutelar.

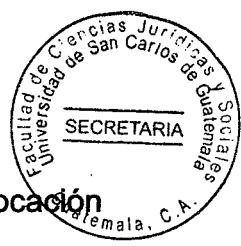
“Las normas laborales se encuentran en evolución y tienen aplicación en la medida en que van apareciendo con mejoras en la legislación, así como en los convenios internacionales y en las negociaciones colectivas que se otorgan al empleador, y en las costumbres que se implementen en las interpretaciones judiciales”.⁹

En varios aspectos las normas de la legislación laboral quedan inaplicables, debido a que son superadas por otras que provienen de una nueva legislación y que acuerdan la vía de las negociaciones.

Es de anotar que varias empresas ubicadas en un mismo lugar pueden contar con distintos derechos laborales y todos pueden compartir los mínimos de la ley, pero en la medida en que en un lugar de trabajo se han reconocido o negociado mejores derechos, los mismos, se encargan de la sustitución de los mínimos existentes.

En el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala se regulan los derechos laborales que pueden ser susceptibles y superados mediante una negociación individual y colectiva, y por ende, se tiene que imponer la obligación de que el Estado se encargue del fomento y protección de cualquier tipo de negociación.

⁹ Borrajo Dacruz, Efrén. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 57.



De manera tradicional, el derecho laboral ha abarcado los derechos mínimos con vocación de llegar a ser superados. Por ende, al enunciarse en la legislación una estipulación concreta, tiene que comprenderse que la misma tiene que ser cumplida de forma independiente a la voluntad o a los acuerdos de las partes. Cualquier superación sobre ese mínimo es nula, o sea, las condiciones laborales no pueden ser inferiores a las estipuladas legalmente.

También, en igual camino se orientan los convenios de la Organización Internacional de Trabajo, que abarcan en casi todos sus textos el debido respeto a los derechos que están previamente establecidos.

La misma evolución de la conceptualización protectora admite una variante en el sentido de hacer mención no de mínimos sino de máximos. Consiste en una reconversión del mismo concepto pero que tiene que ser aplicado a un escenario diferente. Por ende, el mínimo tiene que interpretarse en sentido inverso. Es de anotar que el principio de garantía mínima ha tomado una dirección opuesta, debido a que en otras legislaciones se ha aceptado la aplicación de máximos que van en contra de los trabajadores, o sea, es un límite de las pretensiones que tengan los empleados y se ha ido aplicando como un requisito para el establecimiento del sistema de participación en las utilidades, el cual beneficia al trabajador.

Ello, implica un paso evolutivo en el desarrollo del derecho de trabajo para el otorgamiento de beneficios a los trabajadores, siendo menester la aplicación del principio de límites. No



todas las normas jurídicas laborales proyectan una serie de mínimos en beneficio de los trabajadores y la legislación laboral contempla a su vez la posición de los patronos. Entre otras también se presentan normas que contienen derechos de los empleadores y el derecho a ejercer la autoridad que los trabajadores que por ley quedan sujetos en todo lo relacionado con el trabajo.

Las primeras manifestaciones existentes del derecho laboral consistían en estipulaciones aisladas que regulaban aspectos bien específicos del trabajo y fue a raíz de la Revolución Industrial que el campo de aplicación se limitó esencialmente a la industria.

Por el afán de resguardo se fueron incorporando diversas actividades y quedó superado el enfoque de un derecho obrero para abarcar un espectro cada vez más amplio del quehacer del ser humano referente a la prestación de servicios, lo cual, fue una tendencia bien marcada en el desenvolvimiento de las legislaciones latinoamericanas.

2.3. Principio de aplicación decreciente

Existe una tendencia nueva que se perfila en el sentido de que se resalte el hecho que la protección surgió para el amparo del necesitado y consecuentemente tiene que encausarse hacia los más débiles. En dicho sentido, se tiene que establecer la aplicación de ese beneficio en progresión decreciente, en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, siendo de esa manera incorrecta la aplicación en el mismo grado de intensidad a un trabajador que gana el salario mínimo.

2.4. Principio de obligatoriedad

Es de importancia señalar que para que el derecho laboral pueda dar efectivo cumplimiento a su función, tiene que ser aplicado de forma coercitiva, lo cual, implica la intervención dentro de las relaciones de un empleador con su trabajador.

Además, se tiene que establecer un ámbito de la voluntad de las partes, pero obligatoriamente se imponen límites, de forma independiente a los acuerdos contractuales, debido a que en caso adverso este derecho vendría a ser una sencilla enunciación de buenas intenciones.

Por ende, se han establecido en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social facultades para la aplicación coercitiva de sus resoluciones. Los patronos tienen que contar con el conocimiento de otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de ley, en caso contrario las mismas pueden ser exigidas.

“La característica de imperatividad de las normas de trabajo se tienen que comprender aún frente o en contra del mismo laborante. En caso adverso no puede funcionar el sistema laboral de la manera que se encuentra integrado y de acuerdo a las premisas en que se fundamenta en donde el empleador puede abusar del trabajador. A pesar de que el mismo, renuncie a algún derecho, esa renuncia deviene nula, de forma independiente de la disponibilidad en el momento de su renuncia”.¹⁰

¹⁰ Pérez. **Op. Cit.** Pág. 90.



Además, existen diferencias en relación al nivel de las garantías que no pueden renunciarse, cuando los mínimos o cualquier derecho laboral que haya sido adquirido o si la convención colectiva, que supone la existencia de una mayor fortaleza puede ser la causa de renuncia de algunos beneficios dentro del ámbito de la misma negociación.

El derecho laboral tiene que encargarse de la regulación de aspectos generales de las relaciones de trabajo, sin entrar en detalles que sean particulares en la contratación. Además, tienen que hacerse valer en el derecho civil las normas obligatorias que únicamente se aplican cuando no ha existido una declaración de voluntad específica.

También, el derecho en estudio tiene que establecer un marco general de la relación de trabajo, pero sin buscar la regulación de todos los detalles pertenecientes a dicha relación. O sea, se tiene que mantener el imperio de la autonomía de la voluntad y limitarse solamente en relación a las lesiones de derechos mínimos o de otros superiores que cuenten con vigencia en el centro de labores. Por ello, esa tendencia otorga a esta rama jurídica un papel secundario y no periférico.

2.5. Principio de sencillez

El derecho de trabajo va encaminado a un sector de la población bastante numeroso, que en una terminología generalizada no accede a elevados niveles de preparación y educación en general, siendo este derecho el que tiene que ser formulado en términos bastante sencillos.

El principio de sencillez en el derecho procesal de trabajo es en donde se argumenta de manera constante su vocación, la cual, no es formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Pero, a la vez se tienen que establecer determinados límites a esa informalidad, a riesgo de lesionar su misma estructura y orden de carácter sistemático proclive a un abandono. Con ello, no se trata de una disciplina antiformalista, sino de determinadas formalidades que nunca deben pasar desapercibidas, toda vez que se tiene que comprender dentro de un mundo legal y jurídico.

2.6. Principio de realismo

“El derecho laboral procura el bienestar con el cual tiene que contar la clase trabajadora, debiendo a la vez ponderar con la mayor objetividad posible las distintas variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. También, tiene que recordarse que la tutelaridad no tiene que aislarse de otros distintos elementos que intervienen en el quehacer laboral”.¹¹

La situación de emitir varias normas de trabajo no quiere decir obligatoriamente una mejora de las condiciones que tienen los laborantes. Existen algunas disposiciones que pueden surgir como ventajosas para los trabajadores, y las mismas pueden rendir frutos beneficiosos a plazo inmediato.

¹¹ Rivero. **Op. Cit.** Pág. 107.



El derecho laboral contienen una serie de normas jurídicas encaminadas a desarrollarse después en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades que tiene cada empresa patronal, sin que su voluntad se encuentre condicionada por distintos factores y desigualdades de orden tanto económico como social, debido a que su tendencia se encuentra en beneficio de la resolución de problemas que con motivo de su aplicación se presenten.

Ello, cabe indicar que se realiza con un criterio social fundamentado en hechos concretos y tangibles, así como por una mayor armonía social, lo cual, no perjudica los intereses justos de los patronos.

Además, todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, tienen que tener presente el principio de realismo en beneficio del mismo empleado. El legislador debe dejar por un lado los conceptos superficiales que conduzcan a la emisión de normas jurídicas que deterioren las relaciones entre obreros y patronos.

Los negociadores de los pactos y de los convenios colectivos, tanto de parte del patrono como también del trabajador, deben nutrirse del principio en estudio, unos para la determinación de los alcances de sus exigencias; y otros, para la optimización del recurso de trabajo y de sus correspondientes empresas.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que las normas jurídicas de trabajo, atenderán todos los factores tanto económicos como sociales.



Con ello, lo que se pretende no es privilegiar solamente los intereses de los empleados, sino que la armonía de los obreros y patronos con la colectividad dentro de un marco de legal para la aplicación de justicia.

El derecho laboral es realista y objetivo y ese realismo se puede comprender como una adaptación a una realidad objetiva, así como también como una necesidad de contar con una lectura clara de lo que se está presentando y como una exigencia de tomar en cuenta los factores incidentes en el fenómeno laboral.

En relación a lo objetivo, no existe un criterio unánime relacionado con su alcance, debido a que se ha repetido en variadas ocasiones que este derecho por ser tutelar, también es subjetivo. Además, tiene que existir un equilibrio entre la vocación tutelar encaminada a los trabajadores y una lectura que sea objetiva de la realidad del país.

2.7. Principio de la buena fe

Se le denomina también principio del rendimiento y el mismo tiene que ser prevaleciente entre patrono y trabajador. El principal vínculo legal entre ellos es el contrato, lo cual, implica un acuerdo y un compromiso de cada uno de ellos. Por ello, es lógico ampliar los límites y alcances de esa buena fe que cada parte tiene que guardar en relación al otro.

En la misma dirección las corrientes del derecho modernas resaltan claramente la buena fe. Ese principio se expresa mediante el principio del rendimiento que es una modalidad

que se encuentra contenida dentro de ese principio. Existe obligación de rendir en el trabajo, motivo por el cual, se tiene que partir del supuesto de que el trabajador tiene que cumplir con su contrato de buena fe, siendo el mismo un componente esencial general del derecho con características jurídicas.

Este principio es una extensión o modalidad, debido a que el mismo no justifica en ningún momento la existencia del derecho de trabajo, y por el contrario lo realiza en relación al resto de postulados. Esa modalidad se encarga de la adquisición de una noción de ser que tiene relación con la afirmación de que ambas partes tienen que llevar a cabo el mayor esfuerzo en el aumento de la producción nacional, en relación a que exista una dependencia con el incremento notorio.

Lejos de la voluntad interna del cumplimiento de lo convenido en el principio de la buena fe, el mismo tiene relación directa con el desarrollo de los enunciados que se encuentran previstos en los principios del derecho del trabajo y con el principio de rendimiento.

“El principio de la buena fe es una contraposición a la interpretación de las normas jurídicas en el sentido mayormente favorable para el trabajador. Su auténtico valor y su motivo de ser obedecen a la existencia de una visión conjunta en la producción, que se encuentra dotada de valores de orden nacional y colectivo, que están por encima de los particularistas y de los integrantes de la relación laboral. También, se debe a la relación que existe entre lo laboral y lo económico”.¹²

¹² Plá. **Op. Cit.** Pág. 165.

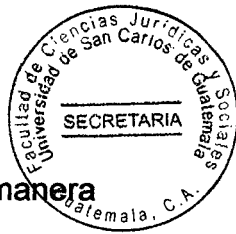
Al llevar a cabo el impulso a que los trabajadores y patronos conjuguen sus esfuerzos en igual camino, se beneficia la comunidad de trabajo en su conjunto y por ende, también a cada uno de los integrantes de la empresa en particular, en relación a que se consolida la fuente laboral y sus ocupaciones.

Con base en este principio, se legitiman los distintos sistemas retributivos. Por ende, se aplica en todas las formas de salario por día, por labores, o bien de remuneración a destajo, pero sobre todo lo que se quiere alcanzar es en alguna medida la creación de un incentivo en el trabajador para que incremente el producto que haya sido obtenido con su trabajo. Dentro del mismo está una extensa cantidad de sistemas de primas que se encuentran encaminadas de una u otra manera al estímulo de la productividad, calidad y economía respectivamente.

2.8. Principio de conciliación

Lejos de las controversias entre el capital y el trabajo, así como de los intereses no compartidos que existen entre los trabajadores y patronos, el éxito del derecho laboral radica en su vocación conciliadora. No se busca la crítica a sus patronos, ni la limitación a los empleados, debido a que siempre van a existir patronos, así como dependientes.

Así como el derecho laboral tiene que encargarse de la búsqueda de la armonía dentro de la esfera de una sociedad, el derecho de trabajo se encuentra llamado al cumplimiento de una misión fundamental y delicada como lo es el alcance de la sincronización de las partes



de la producción, con el objetivo de beneficiar a la sociedad en su conjunto. De esa manera proclama de forma directa la Constitución Política de la República de Guatemala las normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, siendo las mismas conciliatorias.

Por su parte, los Considerandos del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, señalan su vocación conciliatoria en la interpretación de las normas laborales, debiéndose tomar en consideración el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

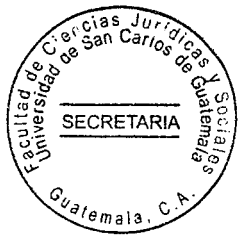
Las corrientes modernas señalan que la tutelaridad no consiste en un fin en sí mismo, sino que es un medio para alcanzar un fin superior que sea coadyuvante en los centros de trabajo y por ende en toda la comunidad.

Por ende, la misma por sí sola no cuenta con sentido alguno, debido a que lo adquiere en el marco de las relaciones de trabajo. Es en dicho punto, en donde se tiene que hacer mención de la importancia de las relaciones de trabajo y del principio conciliatorio como herramienta básica para alcanzar la tan anhelada paz social.

Por su parte, el término conciliación implica una lucha con carácter permanente, la cual, regresa a posiciones auténticas de la época inicial del derecho laboral, no pudiendo negarse que en la actualidad se presentan una serie de aspectos del vínculo laboral, en el cual se manifiestan los intereses entre las partes.



Pero, la nueva dinámica social existente en el derecho en estudio no busca ahondar en las diferencias que existen entre patrono y trabajador, sino destacar las coincidencias, así como los puntos de convergencia de intereses. Esa iniciativa puede presentarse como una negociación colectiva, una coparticipación en las decisiones de la empresa o bien con la implementación de una asociación solidaria.



CAPÍTULO III

3. El salario

Salario es aquella prestación obtenida por parte del trabajador a cambio de sus labores, o sea, es el valor que tiene el trabajo que lleva a cabo. Consiste en la suma de los bienes de contenido eminentemente económico, o que es cuantificable en dinero, que el empleador se encuentra en la disposición de otorgarle y que el trabajador está dispuesto a obtener a cambio de dicho valor intangible que se denomina fuerza laboral. Es de bastante importancia tener claridad en relación a la conceptualización del salario, tomando en consideración una perspectiva eminentemente globalizada que abarque el estudio de sus diferentes componentes.

3.1. Definición

La legislación guatemalteca parte del principio referente de que todo lo que el empleado recibe de su empleador es a cambio del trabajo que realiza, por razón de su trabajo efectivo y como contraprestación. En esa misma orientación se tiene que asumir que el empleador no regala ninguna clase de beneficio o prestación, sino que lo que se le retribuye es a cambio de tenerlo bajo una determinada ocupación a su servicio.

Además, cabe indicar que no forman parte del salario aquellos beneficios liberales, que dentro del marco del mejoramiento de las relaciones interpersonales el empleador otorga

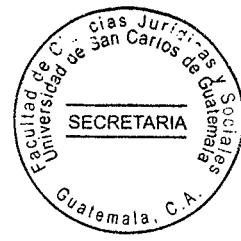


a sus trabajadores. Dentro del nuevo esquema de trabajo, el patrono no puede dar prestaciones que sean de carácter secundario, sin que las mismas se encuentren de manera indefectible dentro de la conceptualización de salario. O sea, el salario es una de las instituciones de trabajo de mayor relevancia y que con mayor detalle se encarga de la regulación de las legislaciones de su categoría en general.

De manera cambiante a la normatividad guatemalteca, otras órdenes laborales hacen la estimación que no constituyen salario aquellas sumas de dinero que de manera ocasional y que liberalmente recibe el trabajador del patrono, como lo son las bonificaciones, las primas especiales y las gratificaciones. Además, en la medida en que dichas prestaciones sean ocasionales y no habituales, las mismas no son constitutivas de salario alguno.

Esa diferencia de orden legal cuenta con bastante repercusión en la práctica laboral, debido a la aplicación de nuevas técnicas de la denominada ingeniería de personal, que tratan lo relacionado con el rendimiento y manejo de personal, y que encuentran su fundamento jurídico en el aspecto premial del salario, sobre todo cuando se tiene que enfrentar la interrogante de si se puede o no rebajar el monto del salario.

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



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

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

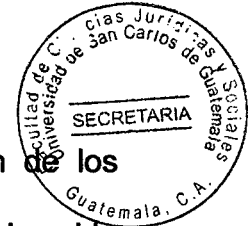
3.2. Terminología

“El término salario deviene de *salarium*, que es una voz latina que deriva de sal, que originalmente consistía en una forma del reconocimiento de pagos. El término sueldo a su vez es una derivación, que es equivalente a señalar el pago que recibía la tropa mediante los soldados”.¹³

Existen variados términos en castellano que se han utilizado para hacer referencia a esta conceptualización, entre ellos se puede hacer mención de los siguientes: mesada, jornal, remuneración, paga, estipendio, dieta y retribución. También, se tiene que hacer la exclusión de los términos asesoría, honorarios y corretaje, debido a que los mismos no son de contenido laboral.

Se tiene que anotar que los términos mayormente empleados son salario y sueldo, los cuales se puede señalar que son sinónimos, y su diferencia es bastante subjetiva y sutil.

¹³ Martínez Ramírez, Diego Miguel. **El salario**. Pág. 67.



Además, es importante el reconocimiento de salario como una remuneración de los trabajadores que se encuentran situados en una escala de jerarquías superior, y al sueldo para los trabajadores de menor categoría.

3.3. Funciones que cumple el salario

“El salario cumple diversas funciones, debido a que tomando en consideración el punto de vista conceptual consiste en la contraprestación que el empleado recibe a cambio de la labor que presta, y para el trabajador el salario cumple con una función esencial, debido a que constituye su único sustento o medio de vida, al ser la mayor parte de la población guatemalteca asalariada y se encuentra bajo la dependencia de un salario que se llama salario alimenticio”.¹⁴

La dependencia indicada del salario hace que tomando en consideración un enfoque de carácter macroeconómico sea objeto de análisis especial, a pesar de que puedan ser bajos los salarios individuales, la suma total de los mismos tiene un impacto bastante significativo en el desenvolvimiento de la economía.

Por su parte, para la gerencia empresarial, los salarios son representativos de un costo mayormente elevado, cuyo porcentaje se encuentra bajo la dependencia de la actividad económica que se lleve a cabo, la cual puede ser desde un diez hasta un cincuenta por ciento.

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 89.



También, para los departamentos de producción o de las relaciones laborales de una determinada empresa, el salario cumple con una función de incentivo o premio al rendimiento del empleado, siendo esa función de importancia, pero la misma no ha sido debidamente desarrollada en los países que todavía mantienen una postura de orden legal bien rígida en relación al salario, lo cual, permite la posibilidad de que el mismo pueda llegar a elevarse y bajar en función de la producción que realice el trabajador.

Por ende, tienen que ser lo mayormente individualizados, para de esa forma beneficiar al trabajador y no a quien no lo merece. La inflación lesiona de manera severa los salarios, por lo cual, los aumentos de los mismos no dan respuesta de forma necesaria a los factores productivos o de mercado o más bien a una adecuación al poder de adquisición de los laborantes y es justamente durante esas etapas de inflación en los pactos colectivos que se busca el resguardo del poder efectivo del salario. La indexación del salario consiste en una prestación que se reclama por parte de los trabajadores. También, otras variantes que se implementan en el medio son la homologación de un salario base a la denominada canasta básica familiar o a la fijación de aumentos en el salario en la medida que los productos o servicios de la empresa aumenten de precio.

3.4. Integración salarial

Al ser presentada una oferta de trabajo, se tiene que señalar un salario en términos numerarios que se aplica al período mensual, siendo notorio, que esa cantidad viene a ser de los elementos decisivos para que el potencial de trabajo demuestre o no interés.



En relación a la integración del salario es notorio que la cantidad que por lo general recibe en cheque el trabajador al fin del mes es su salario. Es fundamental la determinación de lo que realmente le cuesta a un patrono contar con los servicios de determinado laborante, así como también señalar que los pagos indemnizatorios se llevan a cabo en función no de lo que gana por salario mensual, sino de lo que real y globalmente devenga el trabajador.

El salario se integra por:

- a) Salario ordinario: consiste en la cantidad mensual que en moneda recibe el trabajador. A esa suma se le tienen que aplicar los descuentos de ley, así como los descuentos por orden judicial, los fondos de pensiones, cuotas sindicales y préstamos.
- b) Aguinaldo y Bono 14: son los que se reciben en diciembre y julio de cada año de forma específica, integrándose por parte del salario que devenga el trabajador, pero que el patrono le retiene para ser pagado al final del período anual de aguinaldo o del Bono 14, o bien antes si se llega a interrumpir la relación laboral.

El aguinaldo cabe hacer mención que consiste en un pago que el trabajador devenga mes a mes, pero que por imperativo legal el empleador se lo reserva para entregárselo en forma total en el mes de diciembre, cuando finaliza el círculo anual del aguinaldo.



El Bono 14 es una prestación igual a la del aguinaldo, con la única diferencia que su ciclo es de julio a junio y se paga el quince de julio de cada año. Las prestaciones son parte del salario, únicamente que tienen que pagarse no cada quincena ni cada mes, sino que cada año.

- c) Comisiones: “Si los servicios del trabajador se encaminan de conformidad con las ventas que lleva a cabo, de rendimientos o bien de la realización de determinadas labores, se denominan comisiones. Además, tiene que entenderse que en esta modalidad la remuneración no puede en ningún caso ser menor de la del salario mínimo”.¹⁵
- d) Prestaciones adicionales en especie: viene a ser lo que en la legislación se denomina ventajas económicas y no se tiene que confundir con el pago en especie del salario ordinario, que hasta en un treinta por ciento y de acuerdo a circunstancias especiales se permite.
- e) Participación en utilidades: es para las empresas que hayan implementado este tipo de salario adicional, ya sea de manera voluntaria o como producto de un pacto colectivo. Es una práctica bien poco común en el medio, a pesar de que sí existe en algunos casos. Pero, ya es obligatorio en otras legislaciones latinoamericanas, en donde en términos generales el reparto que es correspondiente a los trabajadores es del ocho por ciento en las utilidades de la empresa.

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 100.



- f) Gratificaciones: de cualquier orden que sean no es dable la determinación cuando el pago es a cambio del servicio y cuando obedece a un *animus donandi*, liberalmente otorgado por el patrono.

No forman parte del salario:

- a) Horas extraordinarias: consisten en el pago que el patrono lleva a cabo por el tiempo adicional al convenido en que tiene al trabajador a su disposición para la ejecución de un trabajo. Es una extensión del salario por extensión del tiempo, pero no puede ser tomado en cuenta como una parte del salario. El pago de las horas extraordinarios sí es parte del ingreso total y se hace efectivo conjuntamente con el pago del salario regular. Cuando un trabajador no labora horas extraordinarias, su empleador únicamente se encuentra obligado al pago del salario básico.

Aunque no integra parte del salario regular lo devengado por concepto de horas extraordinarias, se tiene que incluir en el promedio de indemnización de acuerdo con lo establecido en el Artículo 93 del Código de Trabajo. Para el cálculo de la indemnización debe obtenerse el promedio de los últimos seis meses de salarios ordinarios y extraordinarios, lo cual, como referencia de los que en total devengó el trabajador.

El cálculo de la indemnización tiene que ser obtenido por el promedio de los últimos seis meses de salarios ordinarios y extraordinarios, lo cual, se tiene que establecer



de lo que en total devengó el trabajador. Se considera que la indemnización **tiene** que dar respuesta a la expectativa de lo que el trabajador ha devengado en promedio.

- b) Las vacaciones: si las horas extraordinarias han sido figuradamente, los salarios son devengados por la utilización regular, y las vacaciones son los salarios que corresponden al período anual obligatorio de descanso del trabajador. No son otro complemento del salario, sino el salario de ese período de descanso. Las vacaciones originalmente no se pagan, se dispensa del trabajo durante ese tiempo. Si no se señalan por la terminación del contrato, lo que sucede es un reconocimiento monetario del derecho que viene acumulando el trabajador.

- c) Séptimo día: “El empleador tiene que realizar un pago directo a sus trabajadores durante las jornadas laborales y durante las horas extraordinarias que se trabajen. Esta consiste en una aplicación civil del principio de contraprestaciones directas, pero a la vez la normativa laboral impone al patrono la obligación de pagar el salario al trabajador por aquellos períodos de receso o descanso que las circunstancias del trabajo obliguen”.¹⁶

- d) Viáticos: son las erogaciones o pagos que se dan al trabajador, pero no a cambio de su trabajo, sino que son montos que se le tienen que entregar para sufragar o reponer gastos de traslado, transporte, alojamiento y otros similares, cuando tenga

¹⁶ Juárez Alegría, José María. **La discusión de los contratos individuales de trabajo**. Pág. 44.

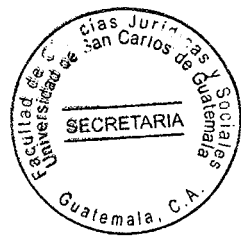


que desempeñar sus labores lejos de su residencia habitual. Sus gastos extraordinarios no son más que el resarcimiento de los gastos. El trabajador lo recibe en dinero o en especie, no para su beneficio ni para el enriquecimiento de su patrimonio, sino como un medio necesario para el desempeño de sus funciones.

Los viáticos son constitutivos de un pago accidental, y se pagan en función directa con todos aquellos gastos anteriormente señalados. Para hacer la diferencia entre viáticos y ventajas económicas, se tiene que indicar que los primeros son una erogación para llevar a cabo el trabajo; y los segundos, son debido a la ejecución del trabajo.

- e) Gastos de representación: no consisten en retribuciones por servicios, sino que son erogaciones vinculadas con la prestación de servicios, para el incremento de las ventas y atención a los clientes. Los trabajadores tienen que mostrar el gasto incurrido para la solicitud de su reintegro o la realización del gasto dentro de los límites o instrucciones que le son formulados por el patrono. Además, los pagos hechos por el patrono, siempre que sean de manera espontánea y esporádica, no tienen que constituir parte del salario.

Cuando por el contrario, en el centro de trabajo se ha integrado una práctica regular de determinada prestación, se tiene que indicar la presencia de un derecho adquirido por parte de los trabajadores y consecuentemente en parte de su respectivo salario.



3.5. Formas de fijación salarial

El salario se puede calcular de acuerdo a las características de la empresa, centro de labores o bien por la institución a la cual se pertenece, en donde el laborante preste sus servicios.

- a) Por unidad de tiempo: consiste en la forma de contratación más común y se puede considerar como tradicional, obedeciendo a que consiste en la manera más sencilla de la medición del salario, debido a que ha sido la primera variante que se aplicó de manera genérica.

Durante los comienzos del derecho laboral, las circunstancias de la misma eran de importancia y durante la Revolución Industrial es relevante indicar que la mano de obra era bien abundante y escasamente apreciada.

Además, es fundamental dar a conocer que el personal empleado era un complemento humano del maquinismo. Su entrenamiento era bastante bajo y su capacitación nula.

Posteriormente con el avance de la civilización, la clase trabajadora fue desarrollándose, así como su mismo potencial. Además, se implementaron programas de aprendizaje y se elevó considerablemente el nivel de la cultura de los trabajadores.



El tiempo contratado dejó de ser el único parámetro de la negociación del salario y se presentaron nuevas formas de trabajo, debiendo tomar en consideración su incorporación a las normas jurídicas. Lamentablemente la legislación es de poca utilidad en relación a la regulación de las diversas alternativas existentes.

- a.1.) Por mes: “En esta forma de pago el plazo máximo de salarios es de un mes. Ello, lo ha ido imponiendo la práctica. Todo el sistema económico se encuentra estructurado sobre la base temporal mensual, o sea, en cuotas mensuales específicas, abonos mensuales y rentas mensuales como ejemplos. Pero, también la legislación regula el plazo para el pago del salario y no puede ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes calendario para los trabajadores intelectuales”.¹⁷

El salario por mes se tiene que señalar que consiste en una de las formas más comunes y sencillas de pago del salario, debido a que lo que haya sido pactado mensualmente se tiene que pagar al final del mes, agregándose para el efecto las horas extraordinarias.

- a.2.) Por quincena: el pago en esta forma tiene prácticamente iguales características del pago mensual, a excepción que el pago se lleve a cabo cada catorce días. Debido a ser un cómputo bisemanal, es común que se abarquen períodos traslapando un mes que finaliza con uno que comienza.

¹⁷ Barassi, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 85.



- a.3.) **Por hora:** es de importancia hacer la consideración de fijación del salario, debido a que difiere de la época de pago, de manera que a pesar de la fijación fuere por hora, el pago comprende un período mayor, siendo el mismo semanal o quincenal.

El salario pagado por quincena depende de lo que haya sido convenido y procede cuando el trabajador se haya encontrado la quincena bajo las órdenes del patrono, debiéndose pagar los días de trabajo. En el caso referente al pago por día o por hora, el salario que sea procedente va a estar bajo la dependencia de los días u horas que se hayan laborado. Es por esos motivos que se tiene que realizar un control debidamente detallado de esos rubros que ejecute el trabajador y al final del respectivo período semanal o quincenal, se deberán totalizar los días y horas para multiplicar la base que se haya acordado.

En las planillas se deberán insertar los controles de unidades ejecutadas por los empleados y la fijación del salario por día es la manera más común en determinado tipo de actividades, como los trabajos de construcción y otros, en los cuales, se lleva a cabo un seguimiento diario de las horas laboradas por el trabajador. Los listados se tienen que separar en rubros de lo que el trabajador gana por día, por hora extra y por séptimo día.

- b) **Unidad de obra:** se determina debido al número de unidades que ejecuta el trabajador, de acuerdo a la remuneración que sea debidamente fijada por cada unidad e independientemente del tiempo tomado en cuenta para su producción.



Esta forma se encuentra alejada de la clásica figura laboral y está orientada hacia el campo civil. El salario mínimo es de más difícil fijación, debido a que a diferencia del factor tiempo, el factor de la productividad es bastante cambiante. En otras legislaciones también se incluye un salario base de garantía en caso de que la producción decreciera por motivaciones no imputables al empleado.

Por su parte, los sectores patronales son partidarios de la misma, debido a que estimula la producción del trabajador y establece varios salarios sobre una base justa de manera proporcional a la producción. Pero, las entidades de trabajo objetan esta variante debido a que se fomenta una competencia que no es necesaria entre los empleados, pudiéndose provocar un desgaste físico del trabajador, que por ambición exceda la producción, así como por la deficiencia de los sistemas de control de calidad, que en determinadas ocasiones dejan a criterio del patrono la calificación de las unidades que puedan ser producidas.

- c) **Por tarea:** esta modalidad ocupa un puesto bastante diferencial debido a sus mismas características, y abarca una serie de elementos de las variantes antes indicadas. Al ser fijada una tarea se están estableciendo diversos parámetros de tiempo y de obra.

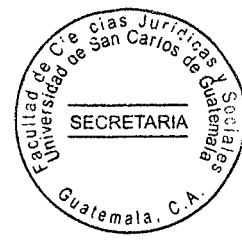
La legislación guatemalteca no regula una definición de la misma, pero se tiene que comprender que es la obligación que tiene el trabajador de ejecutar una determinada cantidad de obras o trabajos.

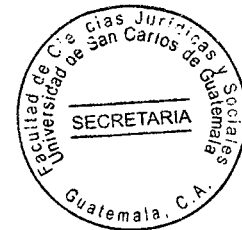


- d) **Por comisión:** es la forma de salario consistente en que el trabajador recibe un porcentaje relativo por cada una de las operaciones que lleva a cabo en beneficio de su patrono. Esta forma de convenir el pago es empleada por lo general en el comercio.

La legislación guatemalteca ha desarrollado de manera bien escueta lo relacionado con el pago por comisión. No menciona ese término, sino que utiliza los de participación de utilidades, ventas o cobros que realice el patrono.

Las comisiones pueden ser directas o indirectas, actuales o futuras. Las primeras, consisten en aquellas que se obtienen de diversas operaciones concertadas de manera personal entre los trabajadores y los clientes; las segundas, son provenientes del cliente ya tratado por el empleado o por aquellas personas que se encuentren comprendidas en el área fijada por el patrono, para que el empleado desarrolle en ellas su actividad; las terceras, son las que se reciben una sola vez; y las cuartas, son las que corresponden a operaciones de tracto sucesivo.





CAPÍTULO IV

4. Protección legal del salario como garantía efectiva a la percepción de ingresos del trabajador

En la medida que el salario consiste en el medio de subsistencia del trabajador y de su familia, la legislación establece una serie de garantías y protecciones especiales que lo defienden frente a actos del empresario, acreedores del empresario o inclusive a los actos del mismo trabajador, asegurando de esa manera que el salario efectivamente va a dar cumplimiento a sus objetivos, cubriendo las necesidades del trabajador y las de su familia respectivamente.

4.1. Clases de salarios

No existe acuerdo en los diversos textos de la doctrina en relación a las diferentes clases de salarios. En el aspecto legal no se presenta una mayor utilidad a la diferencia de tipos de salario, debido a que el articulado respectivo únicamente hace referencia al salario como un todo.

- a) Salario real: abarca la totalidad de la retribución del trabajador, lo cual, quiere decir que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales existentes. Es de utilidad al empresario para la clara determinación del auténtico costo de su mano de obra.



- b) Salario nominal: consiste en un concepto bastante simple que está desprovisto de otro tipo de consideraciones, y en el que no se incluyen otros rubros que integran de manera global la remuneración. Es lo que gana el trabajador de forma independiente a su poder de adquisición.
- c) Salario efectivo: “Consiste en el salario nominal menos los descuentos, o sea, lo que en sus manos recibe el trabajador en cada período de pago. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que en éste último, todavía no se han operado los descuentos de carácter legal”.¹⁸
- d) Salario directo: consiste en lo que el empleador entrega y el trabajador recibe de manera directa y tangible. Es contrario al salario indirecto, debido a que abarca una serie de beneficios que no se encuentran comprendidos en la prestación principal, como lo son las ventajas económicas, los seguros y las bonificaciones.
- e) Salario promedio: se refiere al producto de los ingresos de los últimos meses trabajados, tanto ordinarios como extraordinarios, así como también las comisiones y otros beneficios que pueden ser cuantificables. Pero, se tiene que señalar que dentro de un contexto legal, el concepto de salario promedio, sirve de fundamento para la proyección del pago de la indemnización, y se comprende como la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como de las partes mensuales del aguinaldo y del Bono 14.

¹⁸ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 105.



f) **Salario en dinero y en especie:** el primero es el que se recibe en moneda de curso corriente. Se contrapone al salario en especie que abarca otros valores o beneficios que no son moneda. El salario tiene que pagarse en moneda de curso legal y la única excepción es la de explotaciones agropecuarias, en donde el pago en especie puede ser de hasta el treinta por ciento siempre que los bienes se entreguen a precio de costo.

g) **Salarios mínimos:** una de las aspiraciones de mayor importancia de cualquier ordenamiento laboral consiste en la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. La implementación de salarios mínimos se fundamenta en esa necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. De manera adicional, se tiene que justificar como un contrapeso a un presunto poder de controlar el mercado por parte de los empresarios.

Los efectos colaterales de la fijación del salario mínimo son distintos y merecen atención especial, tomando en consideración que de por medio se encuentra el ingreso de subsistencia de un gran sector de la población.

4.2. Protección legal del salario

Debido a la misma categoría del salario del cual depende el sostenimiento de la población, el legislador ha procurado la extensión de garantías legales que garanticen al empleado y a su familia la efectiva protección del ingreso que obtienen por la prestación laboral.

Fundamentalmente se trata de normas jurídicas que buscan el resguardo y protección del salario de los actos y disposiciones que de alguna manera han privado al laborante y por extensión a su familia, de recibir su dinero de manera total o parcial.

Esas disposiciones pueden dividirse de acuerdo a las personas o entidad ante la cual se busca la protección: frente al patrono, frente a los acreedores del trabajador, frente a los acreedores del patrono y frente al mismo trabajador.

4.3. Protección del salario frente al patrono

Las disposiciones relacionadas con la protección del salario frente al patrono no buscan garantizar la eficiencia del pago como otro tipo de consideraciones, como lo son la fijación periódica del salario, el establecimiento de salarios dignos y el pago en efectivo. Es destacable el establecimiento de los salarios mínimos, lo cual, es una normativa bastante arraigada en los códigos y ha cobrado mayor auge en la medida en que las tasas de inflación lesionen la economía. La legislación laboral regula este tópico, haciéndose destacar las denominadas Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, que se encuentran integradas por representantes patronales y laborales.

4.4. Protección legal del salario frente a los acreedores del trabajador

En una economía como la guatemalteca, cuya fuerza laboral es asalariada, depende mucho del crédito comercial existente. Se publican con bastante frecuencia anuncios en



los cuales se ofrecen ventas de variados tipos. Al solicitar un crédito, el comprador promedio no puede ofrecer en ese momento otra garantía más que su mismo salario y un fiador que se encuentra en iguales condiciones.

En caso de incumplimiento del pago el acreedor perseguirá algún bien, inmueble o mueble, y en último caso pedirá embargo sobre el único ingreso tangible del deudor, el cual, es referente a su salario. Cuando una deuda exceda del salario, el trabajador no contará con el mismo para la subsistencia familiar.

4.5. Protección del salario frente a los acreedores del patrono

“En cualquier centro laboral existe un pasivo de trabajo que abarca los pagos correspondientes a sus trabajadores cuando finalicen los contratos de trabajo, el cual, es un pasivo que quiere decir una forma de acreditar la empresa”.¹⁹

Cuando el empleador tiene problemas financieros, existirán varios acreedores pretendiendo sus correspondientes pagos. Si los mismos adeudos exceden los activos pertenecientes a la empresa y presentan su reclamo con antelación, el pasivo laboral quedará sin ningún respaldo y por ende no se realizarán los pagos a los trabajadores.

Si una empresa en camino a la quiebra es demandada por un primer acreedor, pedirá el embargo de sus bienes, un segundo acreedor hará lo mismo en relación a otros bienes

¹⁹ Ballesteros Pastor, José Manuel. **Contratación laboral**. Pág. 121.



libres de la empresa, un tercero hará lo propio o en último caso se pondrá en lista de espera sobre las liquidaciones de los anteriores acreedores.

4.6. Protección del salario frente al mismo trabajador

Algunas medidas existentes son tendientes a la protección del trabajador frente a acciones de él mismo, debido a que son por desconocimiento o por irresponsabilidad. El Artículo 100 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley”.

4.7. La importancia jurídica de la protección legal del salario como garantía efectiva a la percepción de ingresos del trabajador

La remuneración es al lado del tiempo laborado, el aspecto de relevancia de las condiciones de trabajo que se encarga de ejercer el mayor impacto tangible en la vida cotidiana de los trabajadores, siendo la Organización Internacional de Trabajo la institución que se ha encargado de llevar a cabo el análisis de los asuntos relacionados con los niveles salariales decentes y de la práctica de una remuneración laboral que sea justa al centro de



sus acciones, promulgando que las normas de trabajo se tienen que orientar a la prestación de una garantía y protección de los derechos de los trabajadores respecto de los salarios.

El pago de un salario adecuado y justo es de urgencia para la promoción de la paz universal y la erradicación de un malestar social que hasta la actualidad ha sido generalizado por la explotación actual, las penurias y las privaciones que lesionan a la población guatemalteca. Entre los métodos y principios fundamentales se encuentra fundamentalmente la importancia de que se orienten las políticas existentes al pago de los trabajadores con salarios que sean justos y adecuados al tiempo laborado, siendo esencial, la promoción de programas que permitan la adopción en materia de salarios para que se alcancen medidas destinadas a que se asegure a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan un empleo y la necesidad de esa clase de protección.

Es de importancia señalar que entre las medidas más antiguas de protección social, están las normas jurídicas de las leyes relacionadas con la protección de los salarios, en donde se han hecho notar los asuntos que indican la adopción de normas con miras a la reglamentación de los medios de pago de los salarios, así como aquellos aspectos relacionados con los descuentos salariales, el embargo de los salarios y de las garantías salariales en caso de quiebra.

“La finalidad general de las medidas legislativas para la protección del salario consiste en prestar la adecuada protección al trabajador en contra de todas aquellas prácticas que



puedan ser tendientes a hacerle dependiente de su patrono y para asegurar que el trabajador reciba su pago a tiempo y en su totalidad por el salario que ha ganado por el trabajo llevado a cabo”.²⁰

Con la finalidad señalada, es fundamental que el empleado reciba normalmente su salario en efectivo para que pueda hacer uso del mismo regularmente y en intervalos que sean lo suficientemente cortos, con la finalidad de que pueda vivir de sus ingresos y no sobre una base de créditos, así como también de que se le resguarde de cualquier descuento injusto o arbitrario de sus ganancias nominales y, en general, que se le informe de manera constante de las condiciones del salario por su trabajo.

Además, se tiene que garantizar que los salarios debidos por el empleador al trabajador, en virtud de un contrato de trabajo tienen que ser pagados en efectivo, siendo esa exigencia en moneda de curso legal la que puede adoptar una forma de prohibición de pago con pagarés, vales, cupones o cualquier otra manera que se considere sea representativa de la moneda en curso legal.

En las etapas iniciales del desarrollo de la industria, los salarios se pagaban con medios como la comida, ropa y albergue, pero lo mismo, generó abusos y tuvo que prohibirse. Pero, se ha reconocido siempre que en las industrias y ocupaciones concretas como la minería, agricultura, los trabajos de construcción, la marina, los hoteles, restaurantes, hospitales y asignaciones del servicio doméstico, se ofrecen una serie de ventajas a los

²⁰ Plá. Op. Cit. Pág. 184.



trabajadores y son con frecuencia igualmente beneficiosas para los integrantes de sus familias.

Además, las reglamentaciones laborales prevén excepciones al principio de pago en moneda, mientras se señala la protección de los trabajadores, a través del establecimiento de las condiciones concretas que se tienen que reunir para el pago que sea autorizado en especie.

En algunos casos, la reglamentación específica que los artículos proporcionados a los trabajadores tienen que ser de calidad satisfactoria y de suficiente cantidad, mientras que en otros casos se lleva a cabo la exigencia a los patronos que otorguen asignaciones a precio de costo o a tasas especialmente favorables a los trabajadores.

También, la legislación laboral de determinados países, especifica que no se pueden autorizar descuentos, a excepción del consentimiento expreso del trabajador, mientras que en otros países la reglamentación jurídica es la que determina el máximo porcentaje que puede ser descontado a los salarios en moneda.

No es suficiente lo relacionado con la situación de que el trabajador reciba los salarios que se le deben en su totalidad y de forma regular, debido a que también tienen el derecho de poder gastarlos de la forma que estimen sea la mayormente favorable, debiendo prohibírsele al patrono que tenga influencia en la forma de utilización del salario de sus trabajadores.



El salario tiene que encontrarse protegido en contra de embargos en la proporción que se considere la adecuada para que se garantice el mantenimiento del trabajador y de su familia. El fundamento de esta disposición es bastante similar a los descuentos, o sea, tiene que presentarse una proporción del salario del empleado que sea absolutamente esencial para su mismo soporte y el de su familia, debiendo ser inmune al embargo o a la incautación.

Uno de los medios más eficientes y establecidos para la protección social es la existencia de medidas que resguarden los créditos laborales en caso de insolvencia del patrono, por cuanto se reconoce que los salarios son fundamentales para el mantenimiento del trabajador y vitales para la subsistencia de la familia del trabajador, siendo fundamental que se asegure la protección legal del salario como garantía efectiva a la percepción de ingresos del trabajador guatemalteco.

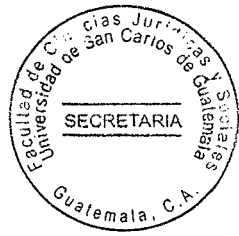


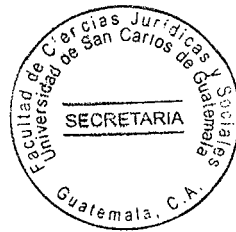
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La importancia del resguardo del salario para los trabajadores se encuentra más allá de la imperante necesidad de que sirve de sustento a sus familia, debido a que también la economía funciona con este ingreso y su variación lesiona a distintos factores que tienen que tomarse en consideración, motivo por el cual, el Estado guatemalteco vela actualmente por los derechos de los trabajadores en relación a una justa remuneración a través del pago del mismo.

El salario funciona como incentivo para el mejoramiento del desempeño y la productividad de los trabajadores de una empresa y si el mismo es atractivo, el trabajador se fideliza, se siente valorado, así como también motivado y pone un mayor empeño en las funciones que realiza. No puede ser embargado ni tampoco podrá cederse y tiene que encontrarse a su vez protegido para la garantía del mantenimiento del trabajador y de su familia, y el mismo debe ser respetado bajo el principio de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Lo que se recomienda es que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social señale como obligatoria la protección legal del salario como una garantía necesaria para la percepción de los ingresos del trabajador y como producto de la labor realizada, siendo fundamental el resguardo jurídico de las disposiciones relacionadas con el modo y medio de pago, así como la libre disponibilidad del salario, el deber de información y las garantías salariales para la justa contraprestación de servicios.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONZO GARCÍA, Manuel Eduardo. **El método jurídico y su aplicación al derecho del trabajo**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Reus, 1989.
- BALLESTERO PASTOR, José Manuel. **Contratación laboral**. 3ª ed. Valencia, España: Ed. Rex, 1999.
- BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Alfa, 1993.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho del trabajo**. 7ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 11ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. OMEBA, 1989.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ateneo, 1990.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 4ª ed. Barcelona, España: Ed. Bosch, 1996.
- GRANEL RUIZ, Francisco Javier. **La presunción contractual en derecho laboral**. 6ª ed. Barcelona, España: Ed. Bosch, 1997.
- HERRERA ESPAÑA, Enrique Alexander. **Extinción de la relación de trabajo**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1997.
- JUÁREZ ALEGRÍA, José María. **La discusión de los contratos individuales de trabajo**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Jurídico, S.A., 1993.
- KROSTOSCHIN, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo**. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ajea, 1989.



MARTÍNEZ RAMÍREZ, Diego Miguel. **El salario y el trabajador.** 6ª ed. Valencia, España: Ed. Rex, 1999.

MONTENEGRO BACA, José Alejandro. **Jornada de trabajo y descansos remunerados.** 3ª ed. Lima, Perú: Ed. Salas, 1998.

NAJARRO PONCE, Oscar David. **La extinción de la relación de trabajo por decisión unilateral.** 4ª ed. Guatemala: Ed. Mayté, 2002.

PALACIOS ALVARADO, Julio Enrique. **Suspensión de los contratos de trabajo.** 3ª ed. Guatemala: Ed. Rosales, 1994.

PÉREZ BOTIJA, Mario Eugenio. **Curso de derecho del trabajo.** 3ª ed. Madrid, España: Ed. Ariel, 2000.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** 6ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1998.

RIVERO LAMAS, Juan Eduardo. **Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social.** 4ª ed. Barcelona, España: Ed. Bosch, 1996.

WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales del derecho del trabajo.** 5ª ed. Santiago, Chile: Ed. Nacimiento, 1999.

Legislación:

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

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