

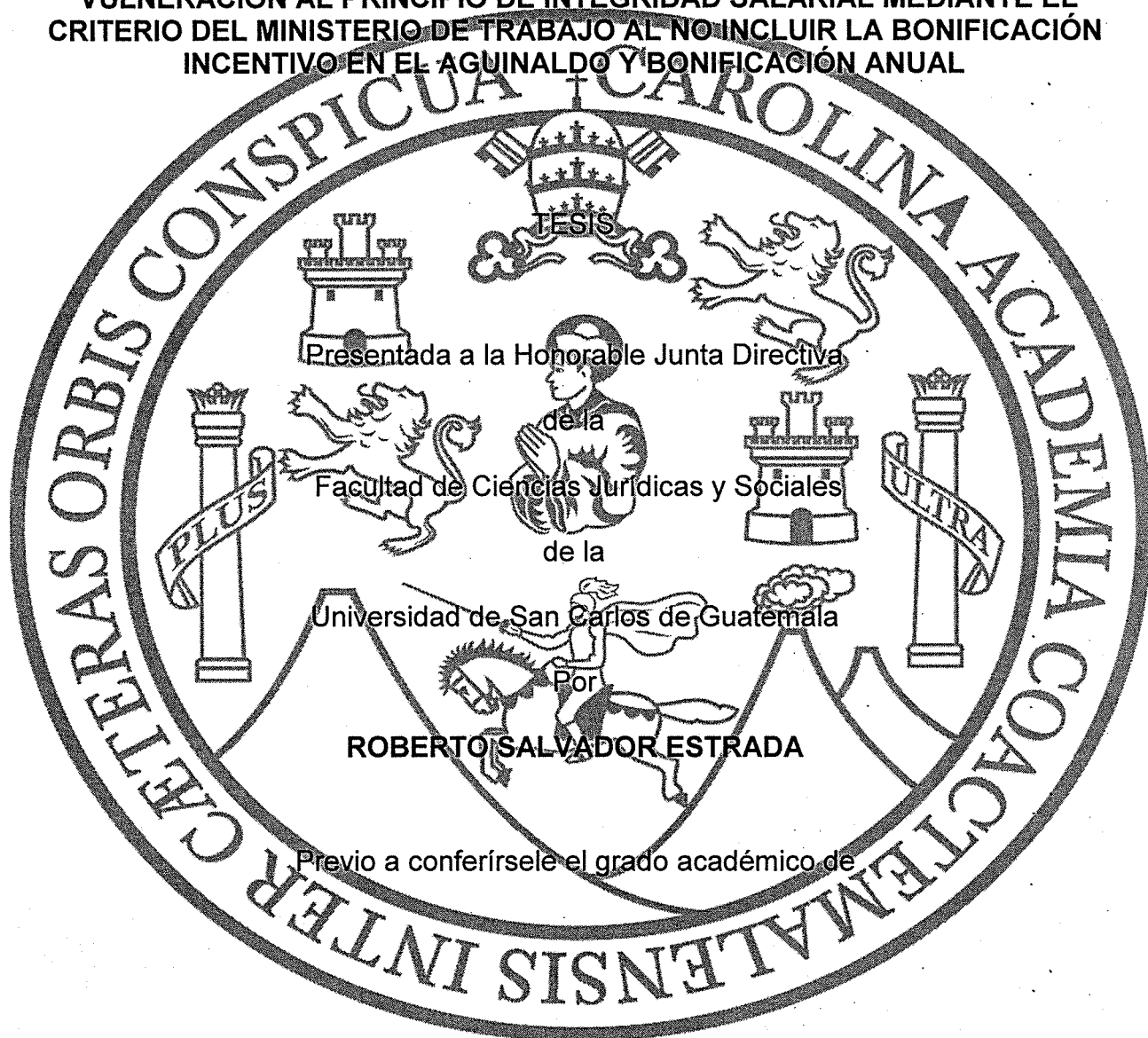
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



GUATEMALA, MARZO DE 2024

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

**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE INTEGRIDAD SALARIAL MEDIANTE EL
CRITERIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO AL NO INCLUIR LA BONIFICACIÓN
INCENTIVO EN EL AGUINALDO Y BONIFICACIÓN ANUAL**



LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, Marzo de 2024

**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 II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome

VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García

VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera

VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar

SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

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

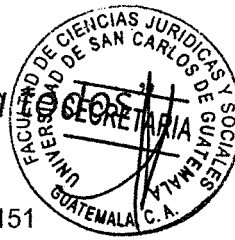


USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

"Id y enseñad a"



D. NOM. 151

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala 23 de octubre de 2023.

Atentamente pase al (a) Profesional. WALTER ANTONIO ALVARADO FERNANDEZ

_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante

ROBERTO SALVADOR ESTRADA, con carné 9717866,
intitulado VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE INTEGRIDAD SALARIAL MEDIANTE EL
CRITERIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO AL NO INCLUIR LA BONIFICACIÓN INCENTIVO EN
EL AGUINALDO Y BONIFICACIÓN ANUAL

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 su tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de 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.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 17, 10, 2023. n

Asesor (a)
(Firma y Sello)

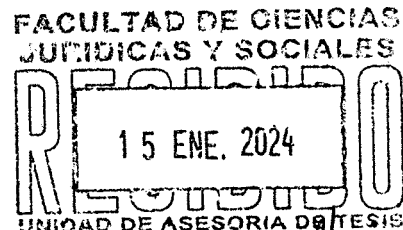
Lic. Walter Antonio Alvarado Fernández
ABOGADO Y NOTARIO

Walter Antonio Alvarado Fernandez
Abogado y notario
11 avenida, 9-33 zona 2, Ciudad de Guatemala



Guatemala, 28 de noviembre del 2023

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



Honorable Jefe de la Unidad de Tesis:

De conformidad con la notificación de nombramiento de esta unidad de fecha 23 de octubre de dos mil 2023, en donde se me otorga el nombramiento como **ASESOR** de la Bachiller **ROBERTO SALVADOR ESTRADA**, carné 9717866; en la elaboración del trabajo titulado: "**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE INTEGRIDAD SALARIAL MEDIANTE EL CRITERIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO AL NO INCLUIR LA BONIFICACIÓN INCENTIVO EN EL AGUINALDO Y BONIFICACIÓN ANUAL**", me complace manifestarle lo siguiente:

A) El trabajo del Bachiller Roberto Salvador Estrada es un adecuado aporte jurídico, dado que evidencia la vulneración al principio de integridad salarial por medio del criterio del Ministerio de Trabajo al no incluir la Bonificación incentivo en el aguinaldo y Bonificación anual.

B) Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización de la presente investigación de tesis fueron acordes para el desarrollo de cada uno de los capítulos, presentación, introducción, hipótesis, comprobación de hipótesis y conclusión discursiva, para lo cual el sustentante utilizo, el método deductivo, para establecer los principios, teorías y doctrinas que asentaron el trabajo de análisis y síntesis, con lo cual el sustentante evidencio fehacientemente las consecuencias que se producen al aplicar el criterio del Ministerio de Trabajo al no incluir la

C) De conformidad con el contenido capitular de la presente investigación evidencia una correcta redacción, lo que permite comprender los elementos que analiza y la postura jurídica que le da fundamento a su exposición.

D) La contribución jurídica de la presente investigación es de suma importancia, debido a que el contenido es de interés para toda la población guatemalteca, en virtud de que es importante que no se aplique el criterio del Ministerio de Trabajo al no incluir Bonificación incentivo en el aguinaldo y Bonificación anual.

Walter Antonio Alvarado Fernandez
Abogado y notario
11 Avenida, 9-33 zona 2, Ciudad de Guatemala



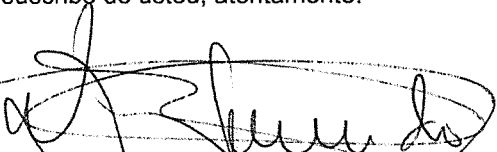
E) La conclusión discursiva de la presente investigación refleja un adecuado nivel de síntesis, debido a que el sustentante estableció los elementos centrales que configuran los supuestos teóricos para establecer los principales hallazgos en torno a cada capítulo realizado, con lo cual logro exponer los problemas de la vulneración al principio de integridad salarial por medio del criterio del Ministerio de Trabajo al no incluir la Bonificación incentivo en el aguinaldo y Bonificación anual.

F) Igualmente la investigación refleja un adecuado uso de la información bibliográfica, la cual resulta actualizada, tomando en consideración los principios del derecho laboral y derecho constitucional que son el fundamento de la investigación realizada.

G) Así mismo manifiesto expresamente que no me une vínculo como pariente dentro de los grados de ley con el Bachiller **ROBERTO SALVADOR ESTRADA**.

En consecuencia, emitido dictamen **FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por el Bachiller **ROBERTO SALVADOR ESTRADA**, quien se identifica con el número de carné **9717866**, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, aprobando el trabajo asesorado.

Sin otro particular, me suscribo de usted, atentamente.



Walter Antonio Alvarado Fernandez
Abogado y notario Colegiado: 7004

Lic. Walter Antonio Alvarado Fernández
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

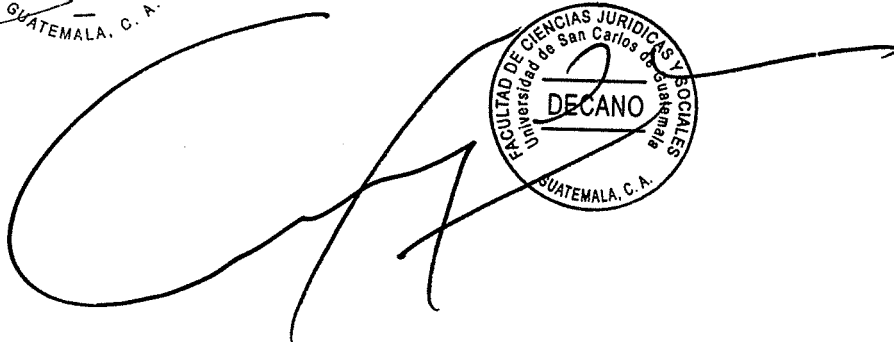
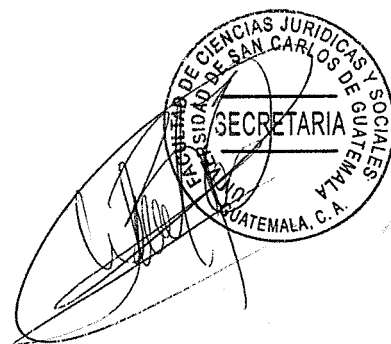
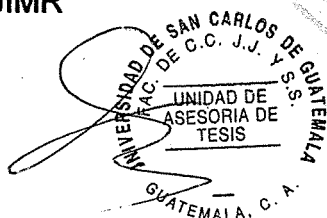


D. ORD. 119-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, doce de febrero de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **ROBERTO SALVADOR ESTRADA**, titulado **VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE INTEGRIDAD SALARIAL MEDIANTE EL CRITERIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO AL NO INCLUIR LA BONIFICACIÓN INCENTIVO EN EL AGUINALDO Y BONIFICACIÓN ANUAL**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A DIOS:

Agradezco enormemente a Mi Padre Celestial por su grande amor y misericordia sobre mí y mi familia, por darme tan inmerecido favor y bendición, a ti sea toda la honra, la gloria y poder.

A MI MADRE:

Zoila Paz Estrada Espinoza

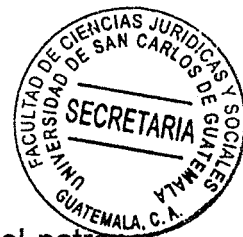
A:

Carlos Humberto Cárdenas Aceituno

A LOS PROFESIONALES:

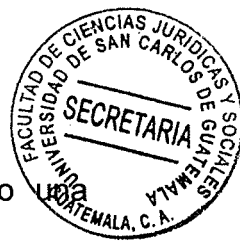
Christian Alarcón y Marvin Castillo.

PRESENTACIÓN



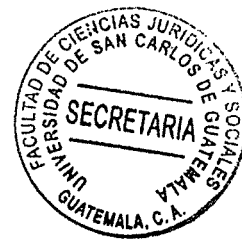
El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha establecido el criterio de que el patrono no incluya en el pago del aguinaldo y bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, la bonificación incentivo, esto en virtud de que, dicha bonificación únicamente a criterio del Ministerio, debe ser pagada por cada uno de los meses que tiene el año, es decir doce, por esa razón no se debe incluir la bonificación incentivo en el pago del aguinaldo y bonificación anual, dado que dichos salarios no corresponden a los salarios ordinarios que el patrono paga mes a mes, sin embargo, este criterio es totalmente equivocado, ya que el salario se debe pagar íntegramente, por ello, al no incluir la bonificación incentivo en el pago del aguinaldo y bonificación anual, se está vulnerando el principio de integridad salarial.

Guatemala es el único país en el mundo que tiene la particularidad de tener catorce salarios, incluyendo el aguinaldo y la bonificación anual, es evidente que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desconoce esta característica, porque a criterio de este indica que únicamente se pueden considerar salarios ordinarios a los que se pagan de enero a diciembre, lo cual es erróneo, por lo ya argumentado. Aunado a lo anterior al aplicar el criterio del Ministerio de Trabajo, de no incluir el pago de la bonificación incentivo en el aguinaldo y bonificación anual, se está incurriendo en una transgresión expresa no solo del principio de integridad salarial, sino que también, se violentan los principios de garantías mínimas, Irrenunciabilidad y evolutivo del derecho del trabajo,



Por último, es importante indicar que dicho criterio se ha establecido como costumbre, dado que a la fecha de hacer efectivo el pago del aguinaldo y la bonificación anual, este no corresponde al pago del salario que el trabajador percibe mes a mes, debido a que el patrono no incluye la bonificación incentivo en dichos pagos, lo cual causa una afectación directa al trabajador en su economía y bienestar. Ante ello, se propone en la investigación realizada, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien está llamado a ser el órgano rector en hacer cumplir las leyes de trabajo en el país, se aparte de este criterio, porque violenta expresamente los derechos de los trabajadores.

HIPÓTESIS



La vulneración del principio de la integridad salarial al aplicar el criterio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual indica que en el pago del aguinaldo y la bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, no se debe incluir la bonificación incentivo, debido a que esta solo debe pagar a los doce salarios que corresponden a cada mes del año. Este criterio carece de fundamento y es contrario a los principios evolutivo, garantías mínimas e irrenunciable del derecho del trabajo, debido a que no pagar la bonificación incentivo ocasiona un perjuicio económico a los trabajadores, ya que al contar con lo equivalente a la bonificación incentivo en el aguinaldo y bonificación anual, les impide satisfacer ciertas necesidad básicas. Es por ello que es indispensable que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se aparte de este criterio porque evidentemente perjudica al trabajador.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se pudo comprobar a través del método analítico que la hipótesis fue comprobada, porque se expuso en el desarrollo de la investigación que el criterio impuesto por el Ministerio de Trabajo y Previsión social, al no incluir el pago de la bonificación incentivo en el aguinaldo y bonificación anual, causa una afectación económica directa al trabajador y aunado a ello una vulneración expresa al principio de integridad salarial.

Como lo hemos demostrado este criterio es erróneo y carece de fundamento jurídico, debido a que todo el derecho laboral está orientado a la búsqueda de la mejora constante de los derechos laborales de los trabajadores, en ningún momento a disminuirlos. En el caso que nos correspondió estudiar, es evidente la transgresión no solo al principio de la integridad salarial, también podemos argumentar que hay transgresión a los principios de garantías mínimas, irrenunciable y evolutivo del derecho del trabajo, porque este criterio deja en desventaja al trabajador sobre el patrono, lo cual no es lo que busca el derecho del trabajo, ya que la función principal es compensar la diferencia que existe entre trabajador y patrono no solo en lo económico, sino que en lo referente a lo educativo, cultural y social.

Ante esta problemática que se ha vuelto una costumbre cotidiana aplicar este criterio, es importante que el ente que se supone deba ser el encargado de hacer cumplir las leyes laborales para los trabajadores, se aparte de dicho criterio y haga prevalecer el bienestar de los trabajadores.

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCION.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. Definción	3
1.2. Denominaciones.....	4
1.3. Denominación en Guatemala	6
1.4. Importancia del derecho de trabajo.....	6
1.5. Sujetos del derecho del trabajo	9
1.6. Limitación al derecho del trabajo en Guatemala.....	14

CAPÍTULO II

2. El salario.....	17
2.1. Concepto global.....	17
2.2. Definición de salario	18
2.3. Teoría de los salarios	21
2.4. Clases de salarios	25
2.5. Integración y derivación del salario.....	31
2.6. Protección legal del salario.....	34
2.7. Reseña histórica.....	34
2.8. Factores determinantes de los salarios	35
2.9. Nivel salarial medio	36



CAPÍTULO III

3. Los principios fundamentales del derecho del trabajo.....	39
3.1. Principios generales del derecho.....	42
3.2. Funciones.....	43
3.3. Principios propios del derecho del trabajo	44
3.4. Clasificación	46

CAPÍTULO IV

4. vulneración al principio de integridad salarial mediante el criterio del ministerio de trabajo al no incluir la bonificación incentivo en el aguinaldo y bonificación anual.....	53
4.1. Principio de integridad salarial.....	56
4.2. Aguinaldo	57
4.3. Bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado.....	59
4.4 Bonificación incentivo	60
Conclusion discursiva.....	63
Bibliografia.....	65



INTRODUCCIÓN

El artículo 88 del Código de Trabajo, establece lo que debemos de entender como salario el cual indica: “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”.

Dentro del pago del salario se establece la Bonificación incentivo la cual nace a la vida jurídica mediante el decreto número 37-2001 el cual en su artículo 1 norma: “Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q. 250.00) que deberán pagar a sus empleados junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la bonificación incentivo a que se refieren los decretos 78-89 y 7-2000, ambos del Congreso de la República”.

Sin embargo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha establecido el criterio que el Bono incentivo no se haga efectivo en el pago del aguinaldo y la bonificación anual, esto porque son salarios extraordinarios y que dicho bono solo debe ser pagado por cada mes del año.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

La aplicación de principios y normas que se imponen a patronos y trabajadores generan obligaciones y limitaciones. Las prestaciones a las cuales se hacen acreedores los trabajadores en el tiempo que exista una relación de trabajo, y las condiciones que se pueden originar después de concluida la relación laboral son factores de vital importancia para concebir la existencia y desenvolvimiento del derecho laboral.

El derecho de trabajo cobra existencia a raíz que se reconocen derechos en beneficio de una clase social que aporta la energía con la cual cuenta en el intercambio productivo, además de que el derecho anotado se configura en la medida que las obligaciones se vuelven ineludibles para los patronos y de carácter obligatorio.

Las relaciones de trabajo son tan antiguas como lo es la sociedad misma y por ende solamente se puede hablar de derecho del trabajo cuando existe una persona que se encuentra en la obligación de cumplir con ese derecho. “La etapa histórica en que nace el derecho del trabajo porque en esa etapa las reglas que rigen las relaciones de producción adquieren categoría de derecho”.¹

“Es importante considerar que en opinión de los estudiosos de las ciencias sociales, las sociedades humanas en su desarrollo económico han pasado por diversas etapas

¹Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**, pág. 2.

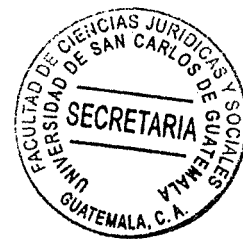
históricas, siendo claramente identificables las siguientes: comunidad primitiva, sociedad esclavista, sociedad feudal, sistema capitalista y sistema socialista”²

Si cada etapa histórica del derecho del trabajo es generadora de su propio orden de normas, también en cada etapa tuvo que existir alguna forma normativa relacionada con las relaciones de trabajo que se iban formando, debido a que la división del trabajo y la actividad productiva son tan antiguas como lo es la existencia de la misma humanidad, pero no fue sino hasta la caída del sistema productivo feudal cuando apareció la conceptualización y normativa respectiva; o sea que en el sistema capitalista nació el derecho laboral.

En una sociedad esclavista no se puede hablar de derecho laboral, debido a la existencia de relaciones de imposición incondicional, ni tampoco en una sociedad feudal debido a la obligación que surge en la misma, relativa a tener que compartir la producción a cambio de una supuesta protección.

En la actualidad el sistema capitalista se caracteriza entre otras cosas porque el esquema productivo que genera el ámbito ocupacional está en poder de un sector minoritario que posee la riqueza teniendo en consecuencia la propiedad de los medios de producción, y otro sector mayoritario de la población a través de la prestación de su servicio hace posible la producción.

² *Ibíd.*, pág. 3.



1.1. Definición

“Conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.³

El derecho de trabajo se define como la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo.

Derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole, de la clase económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados trabajadores intelectuales e independientes. El derecho del trabajo se define como aquel que regula las relaciones jurídicas entre los trabajadores y empresarios, y de unos y otros con el Estado, en lo que se refiere al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestar los servicios, también en lo relacionado a las consecuencias jurídicas tanto mediatas como inmediatas de la actividad laboral dependiente.

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**, pág. 119.



1.2. Denominaciones

Dependiendo de la etapa histórica, así varían las formas en que ha sido designado el derecho anotado y objeto de estudio de la presente tesis; entre las mismas es de importancia señalar las siguientes:

A. Derecho obrero

En el origen de las protestas de la clase trabajadora, allí se fundamentó el mismo, siendo su objetivo mejorar las condiciones laborales existentes, pero cuenta con la inconsistencia de que no se establecen únicamente derechos en beneficio de los obreros, sino que también el campo de su aplicación involucra a los trabajadores domésticos, agrícolas y de comercio que no se encuentran considerados como obreros.

B. Derecho industrial

Las primeras leyes obreras y sus reivindicaciones se originaron en las industrias, siendo la denominación de derecho industrial no acorde debido a que el término industrial comprende aspectos como los relacionados a las patentes de invención y de marcas y por otra parte tampoco involucra a otra clase distinta de ocupaciones.

C. Derecho social

En cuestiones sociales tiene su fundamento el derecho social y es la que más luchó en beneficio de las reivindicaciones de los trabajadores. Dicha denominación cuenta con la debilidad de ser un término con demasiada amplitud y por lo mismo involucra cualquier aspecto social.



D. Derecho económico

Es una denominación bien amplia y a la vez imprecisa. Cuenta con la dificultad de que incluye en su denominación a todas las instituciones sindicales que no reflejan ningún tipo de vinculación económica directa, y por ello se le puede tomar en cuenta como factores del aspecto económico del Estado pero no como entes de tipo económico que debieran ser.

E. Derecho nuevo

La denominación de derecho nuevo era bastante aceptable en cuanto no aparecieran otras disciplinas jurídicas que también necesitan tener una regulación normativa. Hoy en día han surgido un sin fin de preocupaciones nuevas que se deben regular por parte del ser humano, y debido a ello la denominación de derecho nuevo no es la mas apropiada.

F. Derecho profesional

La denominación de derecho profesional deviene de ser el derecho una función que se origina, desenvuelve y desarrolla, pero a la vez no siempre el derecho va a ser el desarrollo de una profesión, agregándole a ello que la regulación de labores no contempla el ejercicio de las profesiones liberales; lo cual es lo profesional que debe existir.

G. Derecho de los trabajadores

La denominación de derecho de los trabajadores al parecer es la más correcta, apropiada y de mayor aceptación, debido a la proveniencia de dicha reglamentación,



pero la misma cuenta con una serie de inconvenientes referidos a la denominación de derecho obrero, debido a que esta regulación no abarca y comprende exclusivamente los derechos referentes a los trabajadores, sino que también los derechos que tienen los patronos.

1.3. Denominación en Guatemala

En nuestra sociedad guatemalteca desde que se conoce la disciplina jurídica estudiada en el presente trabajo de tesis, la cual data desde el año 1947, se ha utilizado la denominación correspondiente a derecho de trabajo, y la mayor parte tanto de principios como de normas jurídicas se encuentran contenidas en una ley ordinaria denominada Código de Trabajo, siendo el mismo el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

La denominación de derecho de trabajo es la más acertada debido a que la misma permite describir con dicha denominación a las circunstancias y ramas pertenecientes a la misma. Por ende, en nuestra sociedad guatemalteca las denominaciones de aceptación son derecho laboral y derecho de trabajo.

1.4. Importancia del derecho de trabajo

Es indiscutible la importancia con la cual cuenta el derecho de trabajo, debido a que el conocimiento de la adecuada forma de solucionar los problemas sociales, buscando los medios para la implementación de la justicia en Guatemala en lo que respecta a las

relaciones de los seres humanos es uno de los objetivos primordiales y de mayor interés en la actualidad; debido a que nuestra sociedad es víctima hoy en día de una lucha violenta, lo cual genera que la misma se mantenga en una inquietud bastante permanente, generándose con ello un conflicto bien latente entre las clases sociales existentes.

No puede existir una persona que se incorpore a la sociedad y que pueda simultáneamente abstraerse de aplicar sus normas, debido a que la convivencia en una sociedad nos obliga a tener participación en el proceso relativo a la producción, la cual puede darse como dueños de los medios productivos o patronos o bien como trabajadores para la obtención del sustento propio, lo cual nos ubica en la posición de trabajadores, y también debido a que las normas laborales son aplicables de manera obligatoria a cualquier relación laboral que exista con ocasión de trabajo y que ocurra debido a la prestación de un servicio o bien a la ejecución de una obra de manera que la misma sea dependiente; no se puede por ello escapar de aplicar el derecho del trabajo.

“El derecho del trabajo se dedica a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo, y algunas situaciones y circunstancias devinientes de la relación de trabajo, que en todo caso son materia de atención del profesional del derecho”.⁴ Mediante el derecho del trabajo se ha logrado promulgar las normas que establecen las condiciones de respeto dirigidas a todos los trabajadores sin distinguir condición económica o profesión alguna, con lo cual se ha

⁴ Echeverría, **Ob. Cit.** Pág. 12.

dignificado a la mayoría de la población guatemalteca que se encuentra constituida por la clase trabajadora.

A través del derecho laboral se ha mejorado la situación de asalariados de los trabajadores guatemaltecos y de dicha forma los mismos han podido gozar de condiciones que se encontraban en reserva únicamente para las personas con suficientes recursos económicos.

Con el derecho de trabajo se ha logrado combatir el desempleo y las prácticas desafortunadas que han generado un alto nivel de violencia en nuestra sociedad guatemalteca y que no permite que en el país se pueda vivir con confianza y seguridad.

También entre sus preocupaciones se encuentra el brindar protección y mejorar la vivienda de los trabajadores; así como crear a la vez diversas instituciones de previsión social en beneficio, ayuda y defensa de las relaciones laborales y del trabajador de nuestra sociedad guatemalteca.

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su quinto considerando regula: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades

administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

1.5. Sujetos del derecho del trabajo

Existen determinados sujetos dentro de toda relación laboral en el derecho individual de trabajo, siendo el estudio de los mismos fundamental, y que a continuación se explican de manera breve:

A. Trabajador

Es quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La definición legal de trabajador se encuentra regulada en el Artículo número 3 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece que “Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

El trabajador subordinado es aquel que cuenta con una relación de dependencia en relación a su patrono. La capacidad en el derecho laboral es modificable en relación al derecho común, debido a que en nuestra sociedad guatemalteca en lo que respecta a las relaciones de trabajo, las personas adquieren la debida capacidad de ejercicio a los dieciocho años de edad. Pero en la rama del trabajo, cualquiera a partir de los catorce años de edad es capaz para contratar su trabajo.

En relación a lo anotado en el párrafo anterior, el Artículo número 31 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que “Tiene también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos. Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra”.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria”.

B. Patrono

El término patrono se deriva de patrón que se define legalmente en el Artículo Número 2 según el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Guillermo Cabanellas define el término patrono señalando que es “Defensor. Protector, amparador, favorecedor. Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él”.

En la actualidad el término referente a patrono es comúnmente utilizado para referirse de manera bien precisa al propietario de los medios de producción, comercio o servicio



en virtud de su función de empleador de trabajadores. Entre los términos de empleador y patrono existe sinonimia, debido a que son utilizados indistintamente uno y otro, también se utilizan como sinónimos los términos de patrono y patrón tanto en la doctrina como en nuestra legislación laboral vigente en Guatemala.

C. Auxiliares del patrono

Se denominan auxiliares del patrono a aquellas personas que en condiciones propias de su investidura llevan a cabo diversas labores en beneficio de un determinado empleador, ejerciendo determinadas actividades que tienen relación directa con el patrono, ya sea en representación del mismo y en cuya situación son representantes del patrono o bien realizan actos en propia representación para un patrono y se convierten en intermediarios.

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 4 se refiere a los representantes del patrono regulando en relación a los mismos que: "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todos los que estén legítimamente autorizados por aquél".

Dependiendo de las distintas actividades que los auxiliares del patrono realicen para el mismo, existen tres clases de los mismos, los cuales se explican a continuación de manera breve:

C.1. Cargos de confianza

Los representantes patronales que ocupan cargos de confianza son aquellos que fundamentalmente deben contar con la idoneidad moral previamente reconocida y con la discreción suficiente para no comprometer los intereses de la empresa para la cual laboran.

Por lo general en los cargos de confianza les son otorgados a aquellos trabajadores que asesoran directamente la actividad que los patronos realizan o quien hace sus veces o bien quien en lugar de los mismos lleva a cabo una función de control y fiscalización de las labores del resto del personal de la empresa, o de quien sin realizar un trabajo de gran calificación realiza funciones con carácter específico que únicamente le interesan al dueño.

C.2. Cargos de representación

Los representantes del patrono que ocupan los cargos de representación son aquellos que llevan consigo la actuación de la voluntad propia de sus empleadores y además implican un elevado grado jerárquico o bien la delegación de determinadas funciones que originalmente les corresponden a los patronos.

Rolando Echeverría nos dice que: “Los cargos de representación son ejercidos por personal que no solo tiene mucho conocimiento técnico del encargo que va a realizar en nombre de su patrono, sino que el patrono tiene una firme convicción que representará los intereses de la empresa como algo propio”.

C.3. Cargos de dirección

Los representantes del patrono que ocupan cargos de dirección son aquellos en que dictan resoluciones que obligan a todos o bien al menos a la mayor parte de los trabajadores de una determinada empresa, sección o departamento relacionado con la misma. Los cargos de dirección son ejercidos por personas que conocen la visión que se tiene de la actividad o negocio. Son de importancia para conducir al personal de la mejor manera de tal forma que el recurso humano de la empresa sea aprovechado de la mejor forma.

En algunas políticas patronales no realizan la distinción anteriormente anotada, ya que solamente usan la denominación correspondiente a trabajadores de confianza, lo cual no es bajo ningún punto de vista conveniente debido a que de dicha forma se puede reflejar un aspecto de orden subjetivo del empleador en relación al trabajador, y en variadas ocasiones dicha calificación puede no recaer en funcionarios de la empresa, sino más bien en personas que no llevan a cabo ningún tipo de representación patronal, pero que si tienen plena confianza de su patrono.

La denominación de trabajador de confianza es totalmente excluyente, debido a que en las empresas de servicio en las cuales la realización del trabajo requiere de precisión, lealtad reconocida, excelencia académica y de una relación directa con el empleador en la empresa.

En lo que respecta a los intermediarios, pueden definirse los mismos como aquellas personas que en nombre propio contratan los servicios de uno o bien de más

trabajadores para que realicen labores temporales en beneficio de un determinado patrono.

También, es de importancia anotar que la persona que se encarga de contratar los servicios correspondientes de uno o bien de más trabajadores para llevar a cabo una obra o para prestar un servicio a otro, y que trabaja con capital y equipo propio, no es un intermediario sino que un contratista, y quien cuenta con la calidad de un patrono, tal y como ocurre frecuentemente con las empresas que dan sus servicios de limpieza, seguridad, conserjería; tal y como lo regula el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

La normativa laboral guatemalteca indica que "Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o para con los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

1.6. Limitación al derecho del trabajo en Guatemala

Únicamente a través de resoluciones de autoridad competente que se basen en ley y dictadas por motivaciones de interés nacional o de orden público se puede limitar el derecho al trabajo de una persona, tal y como lo regula el Artículo Número 6 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, y que



es citado a continuación: “Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo”. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes. Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos y trabajadores que hubieran contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva.



CAPÍTULO II

2. El salario

El salario es la retribución que un patrono debe brindarle a un trabajo es en virtud del intercambio de patrimonios, dado que el primero le otorga una retribución económica y el segundo le brinda una retribución por medio de su fuerza de trabajo, la cual puede ser física o intelectual.

2.1. Concepto global

Nuestra legislación al respecto del salario no hace diferencia entre “salario o sueldo” los toma como sinónimos y parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es a cambio de su trabajo, por razón de su trabajo y como contraprestación de su trabajo Artículo 88 Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud de cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. En esa misma línea de pensamiento se asume que el empleador no regala nada al trabajador; cuanto beneficio o prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio.

Han quedado al margen los criterios de corte humanista que se estiman accesorios es decir que no forman parte del salario, ciertos beneficios liberales que, en el marco de mejorar las relaciones inter-personales que el empleador otorga a sus laborantes. En el

nuevo esquema laboral, el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro del concepto de salario. El salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral. Es pues, una de las instituciones laborales más importantes y que con mayor detalle regulan las legislaciones en general.

2.2. Definición de salario

Actualmente se pueden encontrar muchas definiciones de salario en las siguientes líneas encontraremos varias de estas, enfocándolo desde muchos puntos de vista. Para la técnica laboral el salario es la retribución del trabajador, o sea lo que el hombre percibe por su trabajo. Para el autor Ihiering salario “Es en sentido amplio no solo el precio del trabajo, sino también el precio de la venta”. Para el autor Mithoff “El salario lo constituye la retribución obtenida por una empresa en justa correspondencia del uso cedido por ella de su fuerza de trabajo hacia el patrono”.

Para Colotti “El salario es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa ya sea en metálico o en especie”.

El salario se puede definir como la compensación obtenida por la prestación de un esfuerzo o la realización de una tarea, por cuenta y bajo dependencia ajena. El salario

se compone de varias partes que, aunque muy diversas, se puede agrupar en cuatro grandes conceptos:

- Jornada base: El mínimo a pagar a cada empleado por su presencia en el lugar de trabajo y por un rendimiento normal, cuya cuantía se habrá fijado por disposición legal, por convenio colectivo o por acuerdo privado entre el trabajador y la empresa.
- Incentivos, premios, bonificaciones y pluses: Son un suplemento salarial que se concede al trabajador para compensar su mayor esfuerzo, al incrementar la productividad o mejorar la calidad; o retribuyendo alguna otra faceta de sus relaciones con la empresa.
- Beneficios sociales: Engloban una serie de servicios y prestaciones de todo tipo que suelen concederse por muchas empresas al margen de las retribuciones abonadas.
- Cargos sociales: De este concepto forman parte los pagos a realizar por los seguros obligatorios de enfermedad, accidente, invalidez, muerte, impuestos laborales que, aunque no son percibidos por el trabajador, gravan su prestación en una cuantía no desdeñable, aunque la mayor parte de los mismos corresponda liquidarlos a la empresa.

Los salarios se pactarán entre el patrono o empleador y el empleado o trabajador, de común acuerdo, bilateralmente, o serán objeto de convenio colectivo. Los salarios constituyen el centro de la relación transaccional más importante de los negocios.

Todas las personas dentro de la organización gastan dinero y esfuerzo y, a cambio reciben dinero, que representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocos de empleado y patrón. Podemos definir la administración de salarios como el conjunto de normas y de procedimientos que tratan de establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización.

Para definir correctamente al salario, lo tendríamos que ver a través de otros conceptos, desde otros puntos de vista, ya que el concepto de salarios es multivariado. Así:

- Institucionalmente.

La organización internacional del trabajo, O.I.T., define el salario como la ganancia evaluada en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación, y debida por un empleador a un empleado en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal por el trabajo que éste último haya efectuado, deba efectuar, o por el servicio que haya prestado o deba prestar.

- Legalmente.

El concepto de salario viene determinado por el Estatuto de los trabajadores que considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. El Artículo 1 del Convenio 95 sobre la protección del salario literalmente dice. “A los efectos del presente Convenio, el término [salario] significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un

empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

2.3. Teoría de los salarios

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino “Subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre, definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social”.

La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia. Subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo por David Ricardo. Éste último defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste.

Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. “En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.”⁵

La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios.

Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx. Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de

⁵ Marx, Carlos, **El capital**, pág. 448.

trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores.

Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador

adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial.

Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores.

Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

2.4. Clases de salarios

No existe consenso en los diferentes textos doctrinales sobre las diferentes clases de salarios, mismos que además se confunden. Lo que es unos se define como salario indirecto no es exactamente lo mismo en otro ensayo. Por otra parte, en el aspecto legal no reporta mayor utilidad la distinción de tipos de salario, toda vez que el articulado correspondiente casi solo se refiere al salario como un todo. Entre las clases de salario que tiene incidencia legal están.

A. Salario completo.

Nuestra legislación al respecto reconoce el salario completo Artículo 93 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria.

B. Salario nominal.

En la mayoría de los casos, cuando a una persona se le pregunta cuánto gana, responderá de inmediato una cifra numérica. Este puede entenderse como el salario nominal. Es un concepto simple desprovisto de otro tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración. En otro sentido, más de corte económico, por salario nominal se entiende “Lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo.”⁶ Salario expresado en dinero, suma de dinero que percibe el trabajador por la labor realizada. El salario nominal no proporciona una idea completa del nivel real del salario. Su verdadera magnitud depende del nivel

⁶Echeverría, **Óp. Cit.**, Pág. 229.

de los precios correspondientes a los objetos de consumo personal, del valor de los servicios comunales, del volumen de los impuestos, etc.

Hoy día, en los países capitalistas, pese a cierto incremento de la expresión monetaria del salario, el salario real de los trabajadores tiende a bajar debido al incremento de los precios de los artículos que entran en la esfera del consumo obrero, así como al aumento de las cargas impositivas, dado que el Estado burgués procura que sean los trabajadores quienes sostengan todo el peso de las dificultades económicas y de la carrera de armamentos.

En la sociedad socialista, el aumento del salario nominal, especialmente de las categorías de obreros y empleados que perciben remuneraciones bajas, acompañado de la reducción de los precios de los artículos de amplio consumo, hace que se eleve sin cesar el salario real de todos los trabajadores.

Constituyen un importante complemento del salario nominal, los fondos sociales de consumo, destinados a satisfacer las necesidades colectivas de los miembros de la sociedad socialista. Las asignaciones del Estado socialista y de las organizaciones sociales para dichos fines, aumentan en una tercera parte los ingresos de los trabajadores. "A medida que se incremente la producción social y que se eleve la calificación de los trabajadores, se irán aproximando los niveles salariales de obreros, empleados e intelectuales."⁷

⁷ Marx, *Óp. Cit*, Pág. 229.



C. Salario Real

Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Esto es, que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Este concepto, más que el nominal, sirve al empresario para determinar el verdadero costo de su mano de obra. También cabe la acepción de tipo económico por la que salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda.

Salario expresado en medios de vida y servicios de que dispone el trabajador; indica la cantidad de artículos de consumo y de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal (en dinero). La magnitud del salario real es determinada por la dimensión del salario nominal y también por el nivel de los precios de los artículos de consumo y servicios, por la altura de los alquileres por los tributos que se impone a los obreros.

En los países capitalistas, los precios de los artículos y servicios, los alquileres y los impuestos crecen sin cesar. La lucha de clases hace que el salario nominal también se modifique. Constituye una ley del capitalismo el que el salario real del obrero tienda a bajar.

En los países del capital, la automatización de la producción conduce a aumentar el número de obreros poco calificados que perciben un bajo salario nominal. La elevación que del salario nominal se obtiene gracias a la lucha de clases no compensa el descenso del salario real, dado que los precios de los artículos de consumo y los

impuestos crecen con mayor rapidez. La estadística burguesa procura embellecer la situación real del proletariado en el régimen capitalista.

Así, al calcular el salario medio de los obreros omite la existencia del ejército de parados, a la vez que incluye en la suma del salario de los obreros el sueldo de los empleados bien remunerados, de los gerentes y directores de compañías, etc.

Bajo el socialismo, el salario no constituye el valor de la fuerza de trabajo, sino que es la expresión en dinero de la parte de la renta nacional que corresponde a los obreros y empleados para cubrir las necesidades del consumo personal y se distribuye con arreglo a la cantidad o calidad del trabajo. A medida que va desarrollándose la producción socialista, el salario real se eleva sin cesar.

D. Salario efectivo

Es el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en cada periodo de pago. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que es este último aún no se han operado los descuentos legales.

E. Salario directo

Es lo que el empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa y tangible. Es opuesto al salario indirecto, que engloba una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones, etc.

F. Salario fijo

Es aquel que se encuentra integrado por un conjunto de elementos conocidos cuyo monto se conoce predeterminadamente con toda exactitud. Este salario se presenta cuando se fija un salario diario por semana, quincena o mes en cantidad, además de sumarle a dicho salario fijo las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida que perciba el trabajador. Los elementos previamente conocidos son por ejemplo: El aguinaldo y la prima vacacional.

G. Salario variable

Es aquel que se encuentra integrado por un elemento o conjunto de elementos, cuyo monto no se puede conocer predeterminadamente con toda exactitud, dependiendo de la realización de acontecimientos futuros de realización cierta. "El salario lo constituye no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones."⁸

H. 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 comprende otros valores o beneficios que no son moneda. Nuestra legislación en el Artículo 90 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que el salario debe pagarse en moneda de curso

⁸ Luis Fernandez Molina, **Derecho Laboral Guatemalteco**, Pág. 27.

legal y la única excepción es en explotaciones agropecuarias. No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como *maximun*, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

I. Salario mínimo

Cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Pueden ser generales por una o varias áreas geográficas y extenderse a una o más entidades federativas, o pueden ser profesionales para una rama determinada de actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas.

Los salarios mínimos se fijan por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos integrada por representantes de los trabajadores, patronos y el Gobierno, la cual se puede auxiliar de comisiones especiales de carácter consultivo.

El salario mínimo de acuerdo con la ley deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación básica a los hijos.

2.5. Integración y derivación del salario

Cuando se presenta una oferta de trabajo, se indica un salario en términos numerarios y por lo general aplicados al periodo mensual. Es obvio que, entre otros elementos, esta cifra o cantidad viene a ser de los elementos decisivos para que el potencial trabajador demuestre o no interés en la oferta. Y si se le pregunta a cualquier trabajador cuánto gana, seguramente va a contestar una cifra, generalmente redonda: seiscientos quetzales; mil doscientos quetzales al mes, o cinco quetzales por pieza, etc.

Ahora bien, en ninguno de los casos expuestos la cantidad consignada es realmente el salario; esto lo sabe bien, tanto el trabajador como el patrono, y esto nos lleva al problema de la integración y derivación de los salarios, problema que es necesario abordar para determinar el monto de los pagos ordinarios e indemnizaciones.

En el primer caso nos referimos a aquellos rubros que separadamente conforman el salario de un mismo trabajador y en el segundo caso nos referimos a las obligaciones legales que se derivan del pago del salario, tales como descuentos y reservas contables.

Es claro que la cantidad que por lo general en cheque recibe el trabajador al fin de mes o de la quincena, es su salario. Pero también como arriba se indica, este salario, llamado en otros lugares salario básico, no es todo lo que el trabajador devenga. ¿Qué otros pagos se incluyen? ¿Qué otros beneficios valorables se comprenden dentro de la retribución? Lo que desde otra perspectiva se trata de determinar es lo que realmente

cuenta a un empleador el contar con los servicios de determinado laborante. Por otra parte, los pagos indemnizatorios se realizan en función, no de lo que se gana por salario mensual, sino por lo que real y globalmente devenga el trabajador.

Si a un laborante cesado que gana al mes mil quetzales y ha laborado diez años se le ofrece una indemnización de diez mil quetzales, con mucha razón la objetara, por cuanto la base de su promedio no es solamente su salario mensual. De ahí la importancia de establecer el concepto global de su emolumento. Se considera que forman parte del salario:

- El salario ordinario. Es la cantidad mensual que en monetario recibe el trabajador. A esta suma se le aplican los descuentos de ley IGSS, IRTA, INTECAP, descuentos por orden judicial (embargos de salarios), fondos de pensiones, cuota sindical, descuento solidario, préstamos, etc.
- El aguinaldo y el bono 14. Se reciben en diciembre y julio de cada año específicamente, formando parte del salario que devenga el trabajador, pero que el patrono le retiene para ser pagado al final del periodo anual del aguinaldo o del bono 14, o bien antes si se interrumpe la relación laboral.

El aguinaldo es 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 se cierra el círculo anual del aguinaldo. El bono 14 es prácticamente 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. Estas prestaciones son parte del salario solo que pagaderos, no cada quincena ni cada mes, sino que cada año. • Las comisiones. Cuando los servicios del trabajador se trazan de acuerdo con las ventas, de rendimientos o la realización de ciertas labores, se denominan comisiones. Debe entenderse que en esta modalidad la remuneración no puede en ningún caso ser menor de la del salario mínimo.

- Las prestaciones adicionales en especie. Prácticamente viene a ser lo que nuestra legislación denomina ventajas económicas. No se debe confundir con el pago en especie del salario ordinario, que hasta en un treinta por ciento y conforme circunstancias especiales, permite nuestra legislación, Artículo 90 Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Asimismo las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

- La participación en utilidades. Esto es para aquellas empresas que hayan implementado este tipo de salario adicional, ya sea voluntariamente o como producto de un pacto colectivo. Es una práctica muy poco común en nuestro medio, aunque si existen algunos casos. Sin embargo, ya es obligatorio en otras legislaciones latinoamericanas, como la mexicana, en donde en términos muy generales el reparto que corresponde a los trabajadores es del orden del ocho por ciento de las utilidades declaradas por la empresa.

- Gratificaciones. De cualquier orden que sean, ya que en la práctica no es dable determinar cuándo obedece a un animus donandi, liberalmente otorgado por el patrono.

2.6. Protección legal del salario

Por la misma categoría del salario del que depende el sostenimiento de la inmensa mayoría de la población, el legislador ha procurado extender una garantía legal que asegure al trabajador y a su familia, en primer lugar, de la efectiva percepción del ingreso y adicionalmente otras ventajas. Básicamente se trata, por medio de normas legales, de proteger al salario de actos o disposiciones que en alguna medida priven al laborante y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente. Estas disposiciones pueden dividirse en cuatro categorías, dependiendo de la persona o entidad ante quien se pretende la protección, así:

- Frente al empleador.
- Frente a acreedores del trabajador.
- Frente a acreedores del empleador.
- Frente al mismo trabajador

2.7. Reseña histórica

Etimológicamente esta palabra proviene del vocablo *salarium*, porque la costumbre antigua el pago de un servicio era una cantidad fija de su producto. En los tiempos antiguos la sal era un producto de suma importancia. La sal fue el motivo de

construcción de un camino desde las salitreras de Ostia hasta la ciudad de Roma, unos quinientos años antes de cristo. Este camino fue llamado “vía salaria”. Los soldados romanos que cuidaban esta ruta recibían su pago en sal. A esta parte le llamaban “*salarium argentum*” (agregado de sal). De allí viene la palabra salario. En Grecia, el intercambio de sal por esclavos, dio origen a la expresión “no vale su sal”. Es interesante notar que la sal no sólo se usaba para condimentar y preservar comida, sino también se usaba como antiséptico.

2.8. Factores determinantes de los salarios

En economía, como ya lo expresamos antes salario es el precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

A estos ingresos regulares hay que sumarle las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función

del tiempo trabajado el tiempo no trabajado debido a una enfermedad, pero por general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas.

Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector.

2.9. Nivel salarial medio

El nivel salarial medio viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes:

- El valor relativo del producto: un trabajador cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.

- Coste requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria: los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobraran más que los albañiles muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros.
- La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales: los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas suelen recibir elevados ingresos.
- Interés relativo del trabajo: los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de calificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos.
- Movilidad del trabajo: cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades.
- Poder negociador comparativo: un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados.



- Costumbre y legislación: muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Sudáfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros blancos, aunque realizasen el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo, y otros factores discriminatorios, y promocionan la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

CAPITULO III

3. Los principios fundamentales del derecho del trabajo

El derecho laboral como toda creación del hombre fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe justificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

La ley escrita no puede abarcar todas las posibilidades o eventos que en la vida se presentan de ahí que en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, se advierten lagunas legales, que dejan la necesidad de acudir a otras fuentes para resolver el litigio o controversia, ya que no es posible abstenerse de dictar un fallo bajo pretexto del silencio o laguna de ley, por lo que a falta de un precepto expresamente aplicable, habrá que valerse de los principios generales del derecho, el problema estriba en determinar cuales son esos principios.

Para algunos autores son los del derecho natural, o sea, los que se derivan de la naturaleza misma de las cosas. La idea en si misma es tan ambigua, que no faltan doctrinas que niegan la existencia de un derecho natural. Lo que se ha expuesto se refiere por supuesto a todas las ramas del derecho, claro no aplicable por supuesto al

derecho penal que es una rama del derecho muy especial, y que por supuesto no admite analogía puesto que no hay delito ni pena sin previa ley que los determine previamente y porque cualquier omisión legal se tiene que resolver a favor del imputado. Los principios generales del derecho son los fundamentos de la misma legislación, que no se encuentran escritos en ninguna ley, pero que son los presupuestos lógicos necesarios de las distintas normas legislativas.

“El derecho en general está cimentado en un conjunto de principios que son su base de sustentación, su apoyo, en otras palabras, son la estructura misma de la ciencia jurídica; son los criterios de justicia que fundamentan al derecho.

Esos principios no son otros que los principios generales del derecho, respecto de los cuales, hay indudablemente una confusión dado que pocos juristas se aventuran a navegar sobre los mismos, lo cual se puede explicar por el hecho que el propio calificativo de generales esta indicando nota de amplitud, de comprensión de todas las ramas jurídicas, extensión y aplicación a todo el derecho”.⁹

Hugo Grocio, en su pensamiento conceptúo al derecho natural como un conjunto de principios que pretenden tener validez universal. Se dice que el derecho natural es un orden válido por si mismo, integrado por un conjunto de principios y preceptos determinados por la naturaleza y que tienen por finalidad la justicia, y esto porque algunos tratadistas consideran que los principios generales del derecho derivan del derecho natural. “Para el positivismo, el derecho es definido como una técnica utilizada

⁹Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 8.

por el soberano con la intención de influir en la conducta de los demás. El derecho no es más que un mandato emanado del soberano.”¹⁰

Para el maestro laboralista Raúl Antonio Chicas Hernandez los principios generales del derecho, son los fundamentos de la misma legislación positiva, que no se encuentran escritos en ninguna ley, pero que son los presupuestos lógicos necesarios de las distintas normas legislativas, de la cuales en fuerza de abstracción deben exclusivamente deducirse.

Pueden ser de hecho principios racionales superiores de ética social y también principios de derecho romano, y universalmente admitidos por la doctrina, pero tienen valor no porque han informado efectivamente el sistema positivo de nuestro Derecho y llegado a ser de este modo principios de derecho positivo y vigente.

“Relata el Génesis, que al insulfarle Dios la vida a la masa de arcilla en sus manos, le impuso sus principales características, resumiendo con un simple, a nuestra imagen y semejanza, señalándole que debía dominar la creación.

De la misma forma los Dioses Quichés, Gucumatz y Tepeu, citados en el Popol Vuh, al formar al hombre de la masa de maíz, le establecieron sus principales atribuciones: Será fuerte, Valiente etc.”¹¹ De la misma manera al crearse el derecho laboral, los legisladores en su momento transmitieron los principios en que debía inspirarse el

¹⁰Ibíd. Pág. 9.

¹¹Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3.

derecho laboral, son esos principios los que se pretenden escudriñar, para poder determinar el camino que corresponde a esta rama del derecho. “Se les podría también llamar fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas; pero el término principios es el más adecuado.”¹²

3.1. Principios generales del derecho

“Los principios generales del derecho, son los dictados por la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”.¹³ “Un principio jurídico fundamental es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico, informa la totalidad del mismo y aflora de modo expreso en múltiples y diferentes normas, en las cuales muchas veces el legislador se ve precisado a aludirlo”.¹⁴

Dentro de los principios generales del derecho admitidos y más conocidos tenemos los siguientes:

- Libertad jurídica.
- La igualdad.
- La buena fe.
- La certeza y seguridad jurídica.
- No se puede alegar ignorancia de la ley.

¹² **Ibíd.** Pág. 34

¹³ Buron, Citado Por Guillermo Cabanellas, **Diccionario de Derecho Usual**, Pág. 138.

¹⁴ Ernesto Eduardo Borja. **Enciclopedia Jurídica Omega**. Pág. 345.

- Lo que no esta prohibido esta permitido.
- El debido proceso.

3.2. Funciones

Los principios generales del derecho, cumplen específicamente tres funciones que son fundamentales, siendo estas las siguientes:

A. Función Informadora

Inspiran o informan al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico, que se promulga, es decir, que cuando los legisladores realizan su trabajo de dar forma y crear una nueva ley deben tomar en cuenta los mismos para que las normas estén llenas de dichos principios.

B. Función Normativa

Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley, son medios de integración del ordenamiento jurídico cuando existen lagunas en la ley, es decir, la aplicación por supletoriedad de otras normas a un caso concreto, tal el caso regulado por el artículo 326 del Código de Trabajo que permite que de forma supletoria se pueda utilizar el derecho común.

C. Función Interpretadora

Operan como criterio orientador del juez, del intérprete de la ley, aquí su función es colaborar para encontrar la correcta aplicación de una norma es decir que nos ayuda a

interpretar el derecho. “Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o creador de las normas legales, es decir, que cumplan una función de inspiración; otras que serán más útiles al interprete y especialmente para los encargados de administrar justicia y abogados litigantes; y especialmente porque sirven para resolver los casos donde existe laguna de ley, por lo que se afirma que cumplen una función normativa”.¹⁵

3.3. Principios propios del derecho del trabajo

Para llegar a comprender los principios propios del derecho laboral, se tendrá que acudir a las diferentes definiciones que existen sobre los mismos. Los principios del derecho laboral son “Las directrices o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del derecho del trabajo”.¹⁶

El tratadista Plá Rodríguez, los define así: Límites directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Nestor del Buen indica que son “Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales o configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pudieran darse en otras ramas del derecho”.

¹⁵Chicas Hernández Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 11.

¹⁶ Podetti, Ramiro, Teoría y Técnica, citado por Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Pág. 16.

Los principios del derecho del trabajo, son aquellas líneas, directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de las que puedan darse en otras ramas del derecho.

Al derecho del trabajo le son aplicables los principios generales del derecho, que se constituyen por normas con carácter de orden publico, es decir, que son normas de aplicación obligatoria, y que las mismas deben ser aplicadas independientemente de la voluntad del empleador o del trabajador, y es aquí donde se nota la diferencia con los principios generales del derecho, puesto que se limita a la autonomía de la voluntad, ya que las partes no pueden contratar libremente, los derechos sociales mínimos que deben ser respetados por el empleador y por el trabajador, ya que todo acuerdo celebrado entre las partes contratantes, que implique por parte del trabajador renuncia, disminución o tergiversación, se tendrá por nula de pleno derecho.

Es evidente que en el medio forense (la administración de justicia) guatemalteco, existe mucho desconocimiento en cuanto a que principios y como se debe interpretar el derecho del trabajo, puesto que hasta los mismos juzgadores aceptan convenios celebrados entre los empleadores y trabajadores donde este renuncia a sus derechos.

La correcta aplicación de las normas laborales depende, en gran medida, de la adecuada comprensión del contenido de los principios laborales, puesto que como ya se indicó, los derechos que establecen las leyes laborales son conocidos como derechos sociales mínimos, y las partes empleador, y trabajador, no pueden pactar

absolutamente nada en contra del contenido de estos derechos, que lógicamente están impregnados de los principios propios del derecho del trabajo.

3.4. Clasificación

Se ha definido lo que son los principios propios del derecho del trabajo, y ahora es necesario conocer y definir cada uno de estos principios por lo menos los más importantes y aceptados en nuestra legislación.

A. Principio de garantías mínimas

Según el inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos, son protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, invulnerable por disposición legal, y siendo que las normas de derecho laboral tienen carácter de orden público, son obligatorios para las partes contratantes, es decir, que las relaciones laborales no pueden fijarse en condiciones inferiores a las reguladas en la legislación laboral, puesto que toda disminución de las mismas aun con

el consentimiento del empleador se tendrán como nulas, esto es por ejemplo si el trabajador aceptara trabajar por un salario menor del que se establece para el salario mínimo o tener un menor período de vacaciones, etc.

Son situaciones que se oponen al principio de garantías mínimas, en estas situaciones la nulidad es inmediata y el alcance de las garantías mínimas, abarca a todo el derecho laboral que se encuentre contenido en cualquier ley de trabajo: convenio o tratado internacional, ley ordinaria, ley reglamentaria o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Algunas personas han interpretado de forma equivocada, que los derechos sociales mínimos son únicamente los que se encuentran regulados en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y que solo estos derechos son irrenunciables para los trabajadores, sin embargo, el texto del Artículo 12 del Código de Trabajo Decreto Número 1441, es claro al indicar que su alcance se refiere a todo derecho que provenga de cualquier ley sin establecer excepción alguna.

B. Principio de tutelaridad

La protección del trabajador, constituye la razón de ser, del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación, las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de

edad, contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. “A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral, es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto que brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador”.¹⁷

El inciso a) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece: “El Derecho del Trabajo es Tutelar de los Trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”.

A través del principio de tutelaridad, se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, nos lleva casi en forma directa a relacionarlo con el principio de garantías mínimas y concebir que es el sustento ideológico de ese otro principio, lo cual es correcto.

Sin embargo, la máxima expresión del principio de tutelaridad, se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales de hecho, una de las partes (el trabajador), está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, lo que crea la necesidad de que el legislador cree disposiciones legales que compensen esa desigualdad, o bien facultan al juzgador para que en sus decisiones pueda tomar en cuenta las desventajas en que comparece el trabajador y dar un trato preferente si es necesario equilibrar la situación.

¹⁷ Chicas, **Óp. Cit**, Pág. 4.

“Por la reflexión apuntada la definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el derecho del trabajo sea tutelar, porque entonces no podríamos precisar en qué momento está presente y podría convertirse en arbitrario, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales.”¹⁸

El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual, colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social.

C. Principio de Irrenunciabilidad

El trato de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de Irrenunciabilidad, donde se establece que son nulas todas las disposiciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. Ese principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos derechos. Bajo la premisa de que el trabajador,

¹⁸ Echeverría Morataya, **Derecho del trabajo I**. Pág. 20.

ya por necesidad o por presión del empleador pueda renunciar a las garantías mínimas con tal de obtener un trabajo.

Una de las características del principio que reza el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, al momento de aplicarse las prestaciones contenidas en las leyes ordinarias o en las leyes especiales, adquiere categoría de principio fundamental del derecho del trabajo, lo cual es aceptado por la mayoría de estudiosos de esta rama jurídica.

En el ámbito guatemalteco, encontramos fundamentado el presente principio en el Código de Trabajo, en cuanto a que indica que son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen disminución renuncia o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

D. Principio de estabilidad

Respecto a este principio, Mario de la Cueva expresa: "la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las

circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación.” De conformidad con lo expuesto se puede establecer que el principio de estabilidad es un derecho del trabajador, y no una obligación para éste, pero lógicamente si es una obligación para el patrono, que únicamente puede dejar de cumplirla por situaciones expresamente determinadas por la ley, imputables al trabajador o en todo caso a ambos que de alguna manera hacen imposible continuar con la relación laboral.

La estabilidad en el trabajo, es entonces el principio que persigue que las relaciones de trabajo sean duraderas, existiendo sobradas razones para su consagración como principio del derecho del trabajo, que comprende dos modalidades inseparables: a) Derecho del trabajador a la permanencia, la persistencia, la duración indefinida de una relación de trabajo que le permita la subsistencia económica; b) La garantía del trabajador, que para quebrantar esa permanencia, debe existir una causa razonable que permita la disolución de la relación del trabajo, que en todo caso, debe fundamentarse en la comisión de una falta de trabajo por parte del trabajador que permita justificadamente la terminación de la relación laboral, o bien que existan causas insuperables que hagan imposible la persistencia de la relación de trabajo.

Este principio se desarrolla en nuestra legislación, mediante algunas instituciones legales que dan consistencia a la continuidad de la relación de trabajo y los derechos colaterales que esta conlleva, las instituciones legales a que se hace referencia son: a) Contrato de trabajo por tiempo indefinido, como figura genérica en la contratación laboral y el carácter excepcional de los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra



determinada; b) La garantía de subsistencia de los derechos de los trabajadores en los casos que suceda la sustitución patronal; c) La suspensión de los contratos de trabajo, por razones de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que se mantenga la relación de trabajo.

CAPÍTULO IV

4. Vulneración al principio de integridad salarial mediante el criterio del ministerio de trabajo al no incluir la bonificación incentivo en el aguinaldo y bonificación anual

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

Dentro del pago del salario se establece la Bonificación incentivo la cual nace a la vida jurídica mediante el Decreto Número 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala el cual en su Artículo 1 norma: "Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales (Q. 250.00) que deberán pagar a sus empleados junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la bonificación incentivo a que se refieren los decretos 78-89 y 7-2000, ambos del Congreso de la República de Guatemala".

Sin embargo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha establecido el criterio que el Bono incentivo no se haga efectivo en el pago del aguinaldo y la bonificación anual, esto porque son salarios extraordinarios y que dicho bono solo debe ser pagado por

cada mes del año. Dicho criterio es totalmente erróneo, debido a que vulnera la integridad salarial, debido a que los trabajadores no perciben el mismo salario en las fechas que se hace efectivo el pago del aguinaldo y bonificación anual, causando afectación a su economía, por ello el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe apartarse de dicho criterio para no seguir vulnerando los derechos de los trabajadores tanto del sector público como del sector privado.

Este criterio ha causado que los patronos no incluyan la bonificación incentivo en la fecha en que se debe hacer efectivo el pago el aguinaldo y bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado, lo que evidentemente causa una vulneración a los derechos laborales de los trabajadores, esto en primero punto porque violenta de forma expresa el principio de integridad salarial y en segundo lugar porque vulnera los principios de garantías mínimas, irrenunciable y evolutivo del derecho del trabajo.

Recordemos que el derecho laboral se fundamenta en la mejora constante de los derechos que le asisten a los trabajadores, de esa cuenta que no puede existir disposiciones, criterios o argumentos que tergiversen o disminuyan dichos derechos, esto se fundamenta en el artículo 12 del Código de Trabajo el cual establece: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera".

En el artículo anterior se ve manifiesto el principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales, el cual se implementa con el objeto de asegurar los derechos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a estos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo.

Otro principio que se ve manifestado en dicho artículo es el de tutelaridad, el cual tiene como finalidad de compensar la desigualdad económica, social, educativa etc., entre el patrono y el trabajador. El principio tutelar se ve manifestado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece: "Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica."

Por último el principio que fundamenta la razón de ser del tema investigado, es el principio evolutivo del derecho del trabajo, el cual está contenido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual indica; "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas

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

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

4.1. Principio de integridad salarial

El principio de integridad salarial, establece que el trabajador debe percibir la remuneración que le corresponde cuando haya cumplido con su deber al patrono, es decir el intercambio de patrimonios debe ser equitativo.

El principio de integridad salarial esta normado en la legislación guatemalteca en el Artículo 1 de la Ley de Salarios el cual establece: “Esta ley establece un sistema de remuneración justa y decorosa para los servidores públicos con el fin de propiciar la eficiencia de la administración pública y garantizar el cumplimiento del principio constitucional de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.”



4.2. Aguinaldo

Guillermo Cabanellas, ofrece la siguiente definición en cuanto a la prestación del aguinaldo. “Regalo que se acostumbra a dar en Navidad. En la República Argentina y otros países americanos, sueldo anual complementario que los patronos deben dar a sus obreros y empleados. Comprende la doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año”.

Nuestra legislación laboral hace su aporte a través de la literal “j” del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece “Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;”

Fernández Molina, define que “El aguinaldo, también conocido como sueldo complementario o decimotercer salario, es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales del año. Por esa razón se le llama también aguinaldo navideño.

En la mayoría de países latinoamericanos, incluyendo Guatemala, el monto de este aguinaldo es de una doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al

trabajador durante el año, o sea, equivalente al salario de un mes, del último mes (noviembre).”

El aguinaldo no es más que una parte del sueldo que el patrono retiene, reserva o tiene en depósito a favor del trabajador, a quien se lo entrega en determinada época, que en nuestro medio es el 15 de diciembre. Con esta figura se pretende ayudar al asalariado a sufragar los gastos que, por razón de las festividades se ocasionan al final del año y para los gastos propios del inicio de año subsiguiente. Estamos pues frente a otra clara evidencia de los alcances de la tutelaridad laboral, que para algunos estudiosos alcanza aspectos de paternalismo.

En cuanto al momento oportuno para el pago del aguinaldo, el Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 2 preceptúa: “La prestación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena de mes de enero siguiente.” De igual manera este cuerpo legal contiene determinados principios con relación a esta prestación, entre los que podemos mencionar:

- A. El aguinaldo no es acumulable.
 - B. La continuidad del servicio prestado para gozar de la prestación no se interrumpe por suspensión del contrato de trabajo.
 - C. Debe dejarse constancia por escrito de la efectividad del pago de la prestación
- No puede pagarse en especie.

D. En caso de indemnización, el cálculo para el pago de esta prestación debe hacerse sobre la base de los últimos seis salarios mensuales devengados, y su efectividad debe ser inmediata.

4.3. Bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado

Esta bonificación, reconocida comúnmente como “bono 14”, se encuentra contenida, o bien tiene su origen en el Decreto 42 -92 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 2 de julio de 1,992 y consiste en el pago de un salario extra anual, del cual no se descuenta lo relativo al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto Recreativo para los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.

Luis Fernández Molina, respecto a los antecedentes de esta prestación nos comparte que: “En su momento el bono incentivo vino a ser un “premio de consolación” o trueque de la llamada Compensación Económica por Tiempo de Servicio, prestación laboral que consistía en el pago de un salario promedio por cada año de servicios prestados, que debía pagarse independientemente de las causas de la terminación de la relación laboral (venía a ser otra indemnización).

La derogatoria de esa compensación fue impugnada en su oportunidad por sectores laborales (por implicar la eliminación de una prestación laboral), pero dichas impugnaciones no prosperaron. A cambio se emitió el ya citado Decreto. De tal manera que esta bonificación se hace efectiva anualmente, y su regulación legal establece que debe pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año, hace mención

también de su pago en forma proporcional si en algún caso la relación laboral concluyera por alguna razón, anticipadamente al cumplimiento del año.

Comparada con la bonificación incentivo, Fernández Molina considera que “Esta prestación es similar al **AGUINALDO**, en casi todos sus aspectos. Al igual que aquel no aparece consignada dentro del Código de Trabajo de Guatemala, sino que en una ley anexa. El monto de la prestación viene a ser el mismo, con la diferencia de que en el bono 14 se señala que, para determinar el monto de la prestación se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año” Artículo 2 del Decreto 42 -92 del Congreso de la República de Guatemala.

Al igual que en el caso del aguinaldo, el monto correspondiente al bono 14, se debe incluir en el promedio que se toma como base para establecer el pago de la indemnización. En otras palabras dicho promedio comprende el monto que mensualmente se recibe (ordinario y extraordinario) más la parte de salario que corresponde al trabajador, pero que se hace efectivo en julio o en diciembre”.

4.4. Bonificación incentivo

Guillermo Cabanellas, define el término “bono” de la manera siguiente: “Tarjeta, vale y otro documento, dado liberal o benéficamente, para que el portador pueda cambiarlo por dinero, comestibles u otros artículos de primera necesidad. En algunos ensayos de

colectivismo ingenuo se ha pretendido reemplazar con bonos de trabajo el dinero que como retribución debía recibir el trabajador”.

En Guatemala, esta prestación denominada comúnmente “bono incentivo”, tiene su base jurídica en el Decreto Número 78 -89 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 7 de diciembre de 1,989, cuya aprobación obedeció a la necesidad imperante de mejorar los salarios de los trabajadores a nivel nacional.

Para incrementar el mismo, los legisladores consideraron oportuno crear este bono que no sería afecto al pago de las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social – IGSS-, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- e Instituto de Recreación de los Trabajadores -IRTRA- que la parte patronal debía asumir por cada salario pagado, lo que de alguna manera intentaba relajar la respuesta patronal por tener que aumentar los salarios de sus trabajadores.

De igual manera en el Artículo 2 del cuerpo legal anteriormente citado, se dispuso que esta bonificación no incrementaría el salario para efectos del cálculo de las indemnizaciones, aguinaldos y por extensión de otras prestaciones, es el caso del denominado comúnmente “bono 14”.

Cabe resaltar la finalidad objetiva con la cual se creó esta prestación, para lo cual es oportuno citar lo que al respecto comenta el autor guatemalteco Fernández Molina, “Al tenor del decreto en cuestión, el bono incentivo se creó, con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia y el monto, debe ser convenido en las empresas

de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan.” Lamentablemente no se sigue esa vocación de productividad que inspiró a esta institución.

En la práctica no ha venido a ser más que un complemento del salario, con las ventajas antes citadas de que no está afecta al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social – IGSS-, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- e Instituto de Recreación de los Trabajadores –IRTRA- ni a los cálculos de las prestaciones laborales. Por otra parte, no existe en nuestro medio una cultura de productividad laboral, en el sentido que los sueldos de los trabajadores se estableció eran en función de su productividad, ello implicaría que de un mes a otro pudiera haber una reducción de ingresos, lo que en nuestro medio sería inaceptable. Por lo mismo, no se cumple el precepto legal de que el bono, deberá ser convenido en las empresas, de mutuo acuerdo.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Durante el desarrollo de la investigación, se pudo comprobar fehacientemente que existe una afectación económica a los trabajadores que causa el criterio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al no incluir en el pago del aguinaldo y la bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público la bonificación incentivo, así mismo también se comprobó que también hay una transgresión a los principios de integridad salarial, garantías mínimas, irrenunciable y evolutivo del derecho del trabajo, esto dado que el criterio que aplica el Ministerio de Trabajo, va en contra de los designios los cuales buscan la mejora constante en las prestaciones que los trabajadores han adquirido por derecho.

Este criterio ha ocasionado que la institución que debería de velar por la correcta aplicación de las leyes laborales en el país, sea la primera en violentar las mismas, aunado a que dicho criterio va en contra de las disposiciones que norman los principios del derecho del trabajo, dado que al quitarle a los trabajadores la bonificación incentivo en el pago del aguinaldo y bonificación anual, causa una seria afectación económica, para poder satisfacer sus necesidades básicas.

Es importante indicar que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, esto porque trata de compensar la desigualdad no solo económica con el patrono, sino que social, cultural y educativa, es por esta razón que al limitar el pago de la bonificación incentivo en el aguinaldo y bonificación anual, agrava la brecha de desigualdad que existe entre patronos y trabajadores. Lo que rebatimos es el criterio del Ministerio de

Trabajo y Previsión Social, el cual establece que únicamente en el pago del salario mensual se debe incluir la bonificación anual.

Este criterio como lo hemos demostrado es erróneo y carece de fundamento, porque no se pueden disminuir ni tampoco tergiversar los derechos de los trabajadores, únicamente se puede mejorar en ningún caso se pueden disminuir, aunado a que el salario debe ser pagado íntegramente, no como sucede en el pago del aguinaldo y bonificación anual, que al no incluir el patrono el pago de la bonificación incentivo se está causando una afectación grave a la económica del trabajador. Ante esta problemática, se plantea que se cambie el criterio del Ministerio de Trabajo, dado que es evidente una transgresión manifiesta al principio de integridad salario, pero sobre todo a los principios del derecho de trabajo que protegen los derechos de los trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

CAMPOS, Domingo. **Derecho laboral colombiano**. Santa fe de Bogotá. Editorial Temis. 1997. Págs. 221.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Editorial EmeCe, 1991.

DE LA CUEVA, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México, Editorial Porrúa, 1994.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Elementos del derecho de trabajo y seguridad Social**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Desalma, 1992.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, 2004.

RAMÍREZ, Juan. **Curso de derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta. 1984.

SAMUELSON, Paul A. y NORDHAUS, William D., **Economía Mcgrawn-Hill**. (s.l.i.) (s.e.) 1999.



Legislación:

**Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional
Constituyente, 1985.**

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

Convenio 131 de la Organización Internacional de Trabajo.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).

Conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos, 1978.