

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

**OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES AL
TRABAJADOR GUATEMALTECO POR PLANILLA Y SU RELACIÓN
CONTRACTUAL EN GUATEMALA**

JOSÉ ESTEBAN DÍAZ MONTÚFAR

GUATEMALA, MAYO DE 2023

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

**OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES AL
TRABAJADOR GUATEMALTECO POR PLANILLA Y SU RELACIÓN
CONTRACTUAL EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ ESTEBAN DÍAZ MONTÚFAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2023

**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
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Rolando Nech Patzán
Vocal: Licda. Candi Claudy Vaneza Gramajo Izeppi
Secretaria: Licda. Nidya Graciela Ajú Tezaguic

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Luis Alberto Patzán Marroquín
Vocal: Lic. Roberto Antonio Figueroa Cabrera
Secretario: Lic. Oscar Benjamín Valdéz Salazar

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



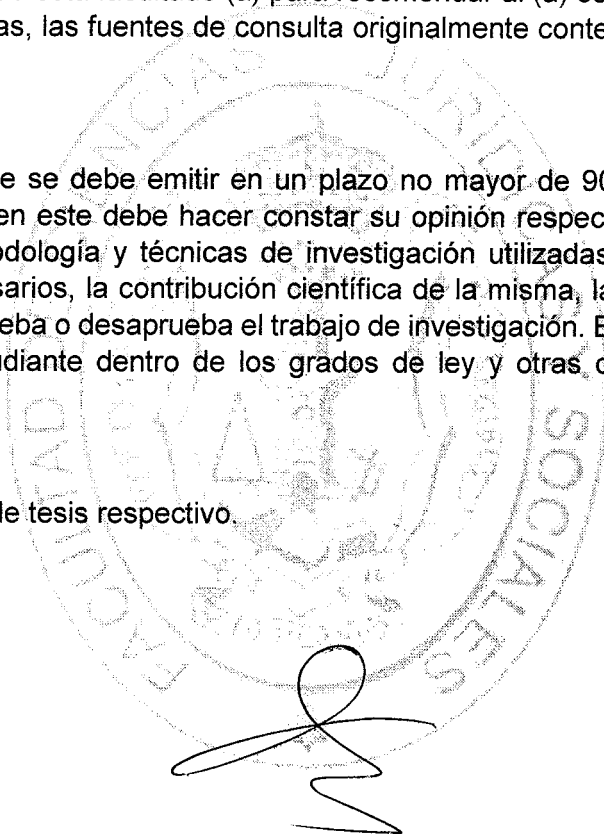
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 18 de agosto de 2022

Atentamente pase al (a) Profesional, **ROSARIO GIL PÉREZ**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JOSÉ ESTEBAN DÍAZ MONTÚFAR**, con carné 200717042, intitulado: **OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES AL TRABAJADOR GUATEMALTECO POR PLANILLA Y SU RELACIÓN CONTRACTUAL EN GUATEMALA.**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

SAQO

Fecha de recepción 23/08/2022 (f) Rosario Gil

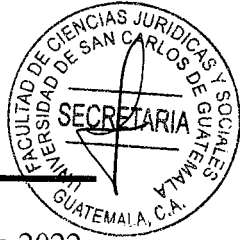
Asesor(a)

(Firma y sello)

Llc. ROSARIO GIL PEREZ
 Abogado y Notario

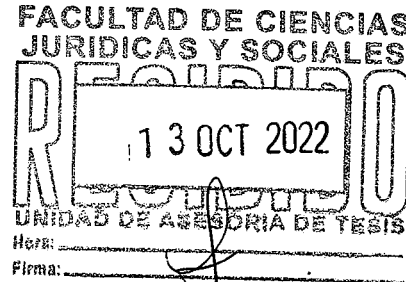


Licda. Rosario Gil Pérez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



Guatemala 13 de octubre del año 2022

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Doctor Herrera Recinos:

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha dieciocho de agosto del año dos mil veintidós, asesoré la tesis del alumno **JOSÉ ESTEBAN DÍAZ MONTÚFAR**, con carné estudiantil 200717042 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: "**OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES AL TRABAJADOR GUATEMALTECO POR PLANILLA Y SU RELACIÓN CONTRACTUAL EN GUATEMALA**"; le doy a conocer:

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

Licda. Rosario Gil Pérez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058

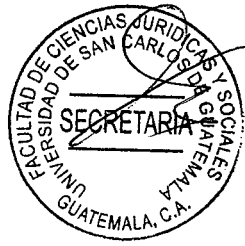


La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente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

Muy atentamente,

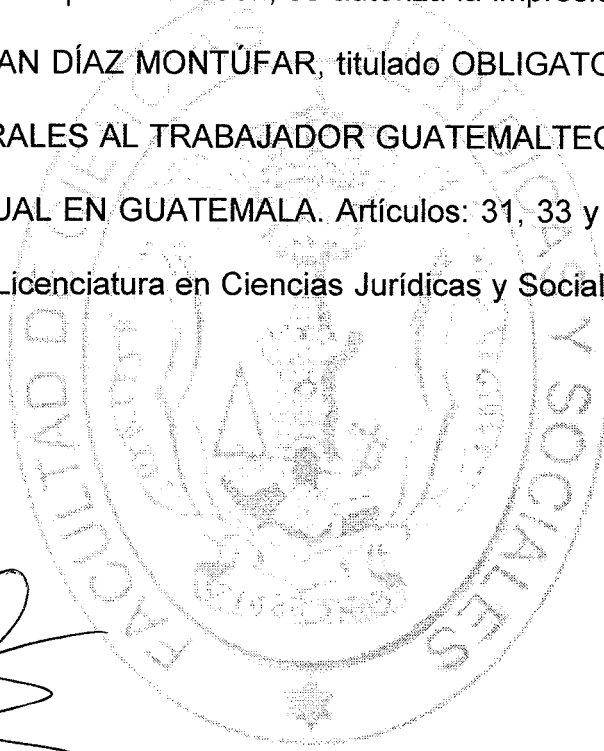

Licda. Rosario Gil Pérez
Asesora de Tesis
Colegiada 3058

Lic. ROSARIO GIL PÉREZ
Abogado y Notario



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, cinco de mayo de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ ESTEBAN DÍAZ MONTÚFAR, titulado OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES AL TRABAJADOR GUATEMALTECO POR PLANILLA Y SU RELACIÓN CONTRACTUAL EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/SAQO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Quien ha sido mi guía y fortaleza en todo momento, permitiéndome llegar al final de esta meta en mi formación profesional.
- A MI MADRE:** Telma Yolanda Montufar Pineda.
- A MI ABUELA:** Alba Luz Pineda.
- A MI FAMILIA:** Por sus consejos, motivación, valores y principios morales que formaron en mi persona y fueron un eje fundamental para poder alcanzar este logro académico.
- A MIS DOCENTES, ASESORES Y COMPAÑEROS:** Quienes con sus conocimientos y experiencias me acompañaron en todo el proceso para poder culminar este trabajo de investigación.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser la sede del conocimiento adquirido.



PRESENTACIÓN

La tesis estudia la obligatoriedad del pago de prestaciones laborales al trabajador guatemalteco por planilla y su relación contractual. Un trabajador es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios subordinados a otra persona, a una empresa o institución. El objeto de estudio dio a conocer lo fundamental del pago de prestaciones laborales en el país. Los sujetos en estudio fueron los trabajadores por planilla, mientras que el aporte académico dio conocer el pago de prestaciones y lo esencial de la relación de trabajo en el país.

El período de estudio fue de tres años, desde el 2020 al 2022, mientras que el sincrónico investigó la manera en que los patronos incumplen con la obligación de pagarle las prestaciones laborales a los trabajadores por planilla, lo cual es una violación a los derechos laborales reconocidos legalmente para los trabajadores en relación de dependencia, sin exclusión alguna, puesto que las leyes laborales no hacen ninguna distinción entre trabajadores para efecto de garantizarles esas prestaciones.



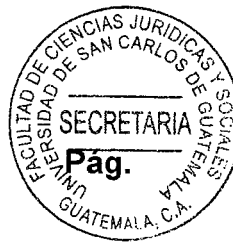
HIPÓTESIS

Con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales en relación al pago de las prestaciones reguladas legalmente a favor de los trabajadores en relación de dependencia, el Ministerio de Trabajo debe impulsar acciones informativas para hacerle saber a los patronos que la obligación del cumplimiento de estas prestaciones también son para los trabajadores a los que tiene contratados por planilla y no solo a los que tienen la condición de permanente o con plaza fija, haciéndoles saber las responsabilidades legales en que incurren si no le cumplen dichas prestaciones a los trabajadores por planilla.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

A partir de haber sometido a prueba la hipótesis utilizando el método deductivo, inductivo, analítico y sintético, la misma fue comprobada, puesto que se demostró que, para garantizar el pago de las prestaciones laborales para los trabajadores contratados por planilla, la Inspección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe impulsar acciones informativas para hacerle saber a los patronos y a los trabajadores contratados por planilla que la obligación del cumplimiento de estas prestaciones también son para estos trabajadores y no solo a los que tienen la condición de permanente o con plaza fija, indicando las responsabilidades legales en que incurren si no le cumplen dichas prestaciones a los trabajadores por planilla.



ÍNDICE

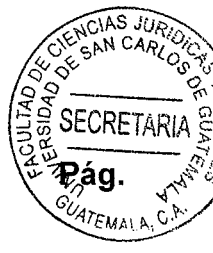
Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Importancia.....	3
1.2. Ámbito de aplicación.....	4
1.3. Concepto.....	5
1.4. Antecedentes.....	5
1.5. Trabajo humano.....	7
1.6. Trabajo productivo.....	8
1.7. Trabajo por cuenta ajena.....	10
1.8. Trabajo libre.....	11
1.9. Trabajo subordinado.....	12
1.10. La relación laboral.....	14
1.11. La remuneración.....	17
1.12. Régimen de trabajo público y privado.....	18

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral.....	19
2.1. Principio protector.....	21
2.2. Principio <i>in dubio pro operario</i>	22
2.3. Principio de la norma más favorable.....	24
2.4. Principio de la condición más beneficiosa.....	27



CAPÍTULO III

3. Contrato de trabajo.....	31
3.1. Definición.....	40
3.2. Elementos.....	40
3.3. Sujetos.....	41
3.4. Contenido.....	41
3.5. Nulidad.....	42
3.6. Clases de contratos.....	42

CAPÍTULO IV

4. La obligatoriedad del pago de prestaciones laborales al trabajador guatemalteco por planilla y su relación contractual.....	47
4.1. Séptimo día.....	47
4.2. Tiempo extraordinario.....	50
4.3. Indemnización.....	53
4.4. Vacaciones.....	54
4.5. Aguinaldo.....	55
4.6. Bono 14.....	56
4.7. Bono incentivo.....	56
4.8. Obligtoriedad del pago de prestaciones laborales al trabajador guatemalteco por planilla y su relación contractual en la actualidad.....	57
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

El problema que motivó la investigación fue que la mayoría de patronos contratan a personal por planilla con la finalidad de no otorgarles las prestaciones que las leyes laborales garantizan a los trabajadores, con el argumento que al no ser asalariados permanentes, sino temporales, se les puede contratar a través de pagarle su salario por planilla y, como consecuencia, no tienen derecho a las prestaciones laborales establecidas por la ley, práctica empresarial que incluso es avalada de manera negligente por la Inspección General de Trabajo, lo cual no se encuentra establecido legalmente en las leyes laborales vigentes.

Ante esa problemática se planteó como hipótesis, la cual fue debidamente comprobada, que, para garantizar el pago de las prestaciones laborales para los trabajadores contratados por planilla, la Inspección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe impulsar acciones informativas para hacerle saber a los patronos y a los trabajadores contratados por planilla que la obligación del cumplimiento de estas prestaciones también son para estos trabajadores y no solo a los que tienen la condición de permanente o con plaza fija, haciéndoles saber las responsabilidades legales en que incurren si no le cumplen dichas prestaciones a los trabajadores por planilla.

Los objetivos que fueron alcanzados se orientaron a establecer las características de la contratación laboral, las características de los trabajadores en relación de dependencia, los contratos laborales y la forma en que la legislación laboral guatemalteca no hace distinciones al establecer prestaciones laborales para los asalariados.

Los métodos utilizados fueron el deductivo, el comparativo, el analítico y el sintético, mientras que se utilizaron las técnicas de investigación bibliográfica, documental y la entrevista, con lo cual se obtuvo la información necesaria orientada a tener los elementos teóricos, legales y empíricos para alcanzar los objetivos, someter a prueba la hipótesis, elaborar los capítulos del informe final y redactar la conclusión discursiva.



El contenido capitular es de cuatro capítulos, siendo el primero orientado al derecho del trabajo, importancia, ámbito de aplicación, concepto, antecedentes, trabajo humano, trabajo productivo, trabajo por cuenta ajena, trabajo libre, trabajo subordinado, relación laboral, remuneración y régimen de trabajo público y privado; el segundo, fue elaborado en función del significado e importancia jurídica de los principios del derecho laboral: principio protector, principio in dubio pro operario, principio de la norma más favorable y principio de la condición más beneficiosa; el tercero, se orientó a fundamentar jurídicamente el contrato de trabajo, definición, elementos, sujetos, contenido, nulidad y clases de contratos; mientras que en el cuarto, se expusieron los efectos negativos que tiene el incumplimiento de la obligación del pago de las prestaciones para los trabajadores por planilla y no solo a los que tienen la condición de permanente o con plaza fija.

El aporte realizado en esta investigación fue establecer la obligación de la Inspección General de Trabajo de impulsar acciones informativas para hacerle saber a los patronos y a los trabajadores contratados por planilla que la obligación del cumplimiento de estas prestaciones también son para estos trabajadores y no solo a los que tienen la condición de permanente o con plaza fija, haciéndoles saber las responsabilidades legales en que incurren si no le cumplen dichas prestaciones a los trabajadores por planilla.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Es una rama relativamente reciente en la perspectiva histórica, por su antigüedad. Para la comprensión de los motivos de esa escisión, se tiene que tomar en consideración un dato jurídico de grandes repercusiones sociales que se relacionan con los principios que inspiran el ordenamiento civil.

Dentro del marco de las transformaciones de la Revolución Industrial y de la ideología económica, así como de las diferentes formas de organización del trabajo y de la producción se han ido construyendo los diferentes pilares que pueden ser productores de desastres sobre algunas relaciones sociales.

Tiene que mencionarse que todas las personas son formalmente iguales y libres, debido a que pueden concurrir al mercado a comprar o vender cualquier bien. El Estado tiene que garantizar que los sujetos puedan celebrar un contrato de trabajo y posteriormente lo cumplan de acuerdo a lo pactado, pero no debe intervenir en la determinación de los derechos y obligaciones establecidos en aquél.

“La aplicación de las relaciones de trabajo, más aún con la rigidez propia del liberalismo, muestra los valores consagrados en la historia del derecho en donde el trabajador únicamente dispone de su energía y tiene a la vez que ofrecerla a quien la vaya a emplear,



a cambio de una retribución, pero con la necesidad de obtener trabajo a cambio de una retribución son mayores las posibilidades de encontrarlo, así como la voluntad única del empleador del establecimiento de los derechos y obligaciones entre las partes”.¹

Ello, ha conducido a un régimen de completa explotación de la mano de obra y permite la extrema explotación de la misma, sin precedentes en la historia de jornadas extenuantes, salarios inadecuados pagados incorrectamente, así como inadecuadas condiciones de seguridad e higiene.

El Estado se ha visto forzado a abandonar su posición de abstención en la determinación del contenido de los derechos y obligaciones de los sujetos laborales individuales que se acompañan de una intervención represiva sobre las acciones sindicales. De ello, deriva que el contrato laboral tiene vinculación con el trabajador y el empleador.

Los supuestos del ordenamiento laboral son bien diferentes al derecho civil. Se comprende que los sujetos de la relación laboral son materialmente desiguales, debido a que tienen poder económico dentro de la esfera sustancial. La autonomía privada individual constituye el vínculo de las partes, pero la regulación se encuentra limitada desde afuera de la legislación. La misma se ocupa del acceso y de la ejecución contractual, además de su contenido, y lo hace de manera relativamente imperativa fijando beneficios mínimos en favor del acceso y la ejecución.

¹ Ortega Prieto, Eduardo. **Introducción al derecho laboral**. Pág. 55.



Como la relación laboral es por una parte conflictiva, debido a que los intereses de los trabajadores como individuos y categorías son diferentes y a veces opuestos a los de los empresarios como individuos y como categoría, se requiere regulación, para que el conflicto sea estructuralmente desigual, debido a que los trabajadores no tienen poder económico y los empresarios sí y se necesita que dicha regulación sea equilibrada, para garantizar la materialización de la justicia y de la paz.

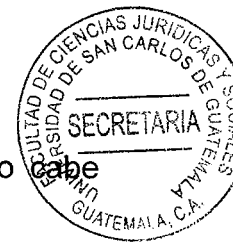
El ordenamiento laboral en su conjunto cumple de esa manera con la función de regular el empleo del trabajo ajeno para la obtención de ganancias, permitiendo un adecuado control, así como encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en dicha relación.

“Esa función se adapta a las diversas circunstancias laborales en las que tiene que ejercerse, como pueden ser los diversos niveles de desarrollo económico y las diferentes situaciones de expansión y crisis económicas, que debido a su esencia se mantiene inalterada”.²

1.1. Importancia

El ordenamiento laboral se encuentra integrado fundamentalmente por normas imperativas que se encargan de otorgar beneficios a los trabajadores. Por ello, existe un constante riesgo de que el empleador busque evitar su cumplimiento, con o sin la concurrencia de la voluntad formal del trabajador, que a estos efectos es irrelevante. El acto unilateral del

² Cermi Cantabria, José Vicente. **Fundamentos de derecho del trabajo**. Pág. 66.



empleador que lesione una norma imperativa, no es valedero, debido a que no cabe proceder de esa manera contra disposiciones de esa naturaleza.

Pero, unas veces el incumplimiento de las normas jurídicas es directo, y otras es indirecto. El primero, se presenta en el caso de la omisión de pago por el empleador de la remuneración que le corresponde al trabajador por vacaciones. El segundo, supone, un ocultamiento de la vulneración, en donde se califica a una situación o relación jurídica de un modo que no guarda conformidad con su naturaleza, provocando el sometimiento a un régimen jurídico que no es el necesario.

En caso de discordancia, entre los hechos y los reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados. Ello, no significa que en el caso de los acuerdos entre las partes, que la declaración llevada a cabo por ellas no tenga importancia. Por el contrario, el ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real. Pero, es permitido desvirtuar la presunción si puede demostrarse la disconformidad entre una y otra.

1.2. Ámbito de aplicación

“El sentido en el cual utiliza el derecho del trabajo el término no tiene coincidencia alguna con el que dicho concepto tiene en el lenguaje común. En el mismo, el trabajo es cualquier ocupación, mientras para aquél es únicamente la que posee determinadas características. De esa manera, en su acepción mayormente amplia, es trabajo la labor que desempeña



un trabajador en la calle o un campesino que labra la tierra en su parcela, o bien la de un médico que atiende a sus pacientes en su consultorio”.³

Pero, para el derecho del trabajo ninguna de dichas actividades reúne los requisitos necesarios para entrar en su campo de aplicación. Los diversos factores del derecho del trabajo exigen su mismo objeto de regulación, o sea, un asunto referente a la protección.

1.3. Concepto

Derecho del trabajo o derecho social es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objetivo la tutela del trabajo humano llevado de manera libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

Puede indicarse que el derecho laboral es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. El profesional que se especializa en esta rama del derecho recibe el nombre de laboralista.

1.4. Antecedentes

Es de anotarse que la Revolución Industrial dio origen a nuevas relaciones de trabajo, debido a que los trabajadores pasaron a desempeñarse en los establecimientos de propiedad de sus empleadores hasta el momento desconocidas. A ello, tenía que

³ Martínez Sánchez, José María. **Estado, mercado y trabajo**. Pág. 90.



agregarse que la introducción de la máquina permitía el trabajo de niños y mujeres que ingresaban al mercado laboral en competencia con los adultos varones, lo cual sumado a la mayor productividad alcanzada por las máquinas ocasionaba la existencia de grandes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era inadecuada y podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo. Dicha nueva organización del trabajo los sometía a condiciones de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales y falta de descanso.

El ejercicio del poder político por representantes de los sectores sociales beneficiarios es una situación que asegura su mantenimiento. En nombre de la libertad individual sostenía que los Estados no tenían que encargarse de legislar interfiriendo en la libre contratación entre empleadores y trabajadores. La intervención del Estado en los conflictos de trabajo se limitó durante mucho tiempo a la represión de las protestas, tomadas en consideración como ilícitas, mediante la acción policial o militar.

“El trabajador que presta sus servicios de forma subordinada ha pasado de ser un esclavo de la Edad antigua, un siervo de la Edad Media a un sujeto de derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social”.⁴

El surgimiento de las primeras normas jurídicas laborales tiene su origen desde la segunda mitad del Siglo XIX, y más tardíamente en unos países que en otros. Con el Tratado de

⁴ López Gómez, José Manuel. **El trabajo y sus modalidades**. Pág. 85.



Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial, el derecho del trabajo adquirió respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Existen definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. Pero, para el derecho laboral lo que tiene importancia es que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente u otros profesionales independientes, se encuentran fuera del interés del derecho laboral. Donde finaliza la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

1.5. Trabajo humano

El trabajo es referente a una acción consciente llevada a cabo por un sujeto en donde la evolución científica permite cuestionarse si únicamente la especie humana tiene la capacidad de llevar a cabo un trabajo así entendido.

El derecho del trabajo se ocupa del trabajo humano. Ello, ha sido tradicionalmente dividido en manual e intelectual, de acuerdo se empleen materias o símbolos. En un inicio la distinción conllevó condiciones diferentes para unos y otros trabajadores. Ello, sucedía cuando el trabajo intelectual era desarrollado por los seres humanos libres y por los esclavos o los siervos.

Pero, la separación entre una clase y otra de trabajo empezó a relativizarse, por cuanto todo esfuerzo humano tiene en proporciones diversas componentes manuales e intelectuales, y las regulaciones de ambos fueron unificándose.



En el ordenamiento actual, la tendencia a suprimir las diferencias entre trabajadores manuales llamados obreros y empleados, comenzó en el Siglo pasado en la década de los años setenta en el campo de la seguridad social y se fue recogiendo en el ámbito laboral en la década de los años noventa.

1.6. Trabajo productivo

“El trabajo consiste en un esfuerzo que se encuentra encaminado a un fin. El sujeto al llevar a cabo su actividad se propone lograr un objetivo. La finalidad buscada puede ser una misma o varias. Para esos efectos tiene que anotarse que la actividad que se encuentra alejada del ámbito del derecho del trabajo es la que se realiza con fines que no son económicos”.⁵

Las tareas de organización que han sido ejecutadas en un partido político como parte de sus responsabilidades y la participación entre grupos de vigilancia nocturna son claros ejemplos. Ello, no quiere decir que necesariamente en todas las demás labores tiene intervención dicha área jurídica.

El trabajo es productivo cuando se encamina a reportar un beneficio económico de cualquier magnitud, así como a la persona que lo lleva a cabo. Dicho en otros términos, quien cumple la labor espera la obtención de un provecho económico, significativo o no, aunque también tenga otras aspiraciones.

⁵ Ballester Ginés, Ana Mariela. **Legislación laboral**. Pág. 123.



El beneficio económico al que se hace referencia consiste generalmente en dinero, siendo el mismo entregado a cambio de servicios y bienes, pero puede también tratarse de cualquier objeto, siempre que sea valorable en dinero. Pero, no queda comprendido en aquél, lo que el sujeto produce para su mismo consumo.

Para que un trabajo sea calificado como productivo, la finalidad económica es aquella que busca el sujeto que lo presta. Es suficiente que exista ese objetivo, cualquiera sea su proporción con el resto que por lo general lo acompañarán.

El resultado esperado por el sujeto que lleva a cabo el trabajo no puede alcanzarse. El trabajo es productivo cuando sus efectos no son de interés tanto que el provecho económico se llegue a obtener, como que en condiciones normales se hubiera logrado. El trabajo es susceptible de la existencia de esos resultados.

El momento específico para la calificación de un trabajo como productivo o no es el comienzo de su ejecución en donde tiene que considerarse que el sujeto emprende una determinada actividad. Pero, dicha actividad puede contar originalmente un sentido y luego transformarse en otro. Por ejemplo, una labor iniciada por entretenimiento, puede convertirse en algún momento en económica.

De ello, puede anotarse que casi siempre una persona va a requerir el desempeño de al menos una labor productiva para poder subsistir, a excepción que tenga otras fuentes de ingreso como utilidades en acciones en empresas en cuya gestión no tiene intervención o



mantenimiento un determinado familiar. Pero, casi siempre también va a llevar a cabo otras labores no productivas.

1.7. Trabajo por cuenta ajena

“Un sujeto puede llevar a cabo un trabajo productivo por su iniciativa o hacerlo por encargo de un tercero. En el primero de los casos, aquél será el titular de los bienes o servicios producidos, de los que dispondrá con posterioridad a cambio de un dinero, mediante un contrato de compraventa. De ello, deriva que se esté ante un trabajo por cuenta propia. En cambio, en el tercer caso se tendrá la titularidad de esos bienes o servicios, con el que está vinculado a través de un contrato de prestación de servicios, entonces puede decirse que se está ante un trabajo por cuenta ajena”.⁶

En las cooperativas de trabajadores, por mandato legal, todos los que laboran son socios y todos los socios trabajan. Las dos condiciones por ende, se funden en una, no siendo posible perder una y mantener la otra.

El trabajo que le es de interés al derecho del trabajo es únicamente el que se cumple por cuenta ajena. Pero, la regulación de dicho sector no le corresponde en exclusiva al derecho del trabajo, aunque sí la del subsector integrado por quienes se vinculan con el tercero de manera subordinada. Los otros subsectores, integrados por sujetos que se desempeñan con autonomía son regulados por el derecho civil.

⁶ *Ibíd.* Pág. 131.



1.8. Trabajo libre

Consiste en el vínculo que se establece en el trabajo por cuenta ajena entre quien ofrece un servicio y quien lo requiere, puede tener su origen en un acuerdo de voluntades entre dichos sujetos o en la imposición derivada de una situación jurídica o fáctica. El primero, es el trabajo libre y el segundo, el forzoso. El trabajo del que se ocupa el derecho del trabajo es cierto y libre. Lo mismo sucede con el derecho civil o mercantil. El trabajo forzoso o está proscrito o regulado por otras áreas jurídicas.

La libertad de trabajo consiste en el derecho de toda persona a decidir si trabajo o no, en qué actividad y para quien. Es por ende, contrario a ella, tanto obligar a un individuo a prestar un servicio como impedirle desempeñarse en una actividad determinada.

La libertad de trabajo se define como la que es incompatible con el deber de trabajar que se establece constitucionalmente. La proclamación de la libertad de trabajo supone la prohibición del trabajo obligatorio.

El derecho del trabajo no ignora que el trabajador no es sustancialmente libre al celebrar el contrato y establecer los derechos y obligaciones de las partes, debido a que no es tampoco materialmente igual al empleador. Este hecho es el que se encarga de justificar la misma existencia del ordenamiento protector del contratante débil. Pero en dicho caso, adopta una perspectiva formal que le interesa jurídicamente para que el trabajador pueda expresar su consentimiento sin tomar en consideración que los condicionamientos



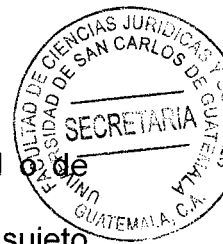
económicos llegan a viciarlo. En otras palabras, se comprende que existe falta de libertad real, para cuya subsanación instituye reglas de tutela al contratante desfavorecido, tras las cuales éste adquiere la igualdad y libertad jurídica.

No puede comprenderse como forzoso el trabajo que realiza y que ejecuta derivado del mismo contrato. De ello, nacen derechos y obligaciones para las partes y la principal obligación del trabajador consiste únicamente en precisar la de poner su actividad a disposición de su empleador.

Es de importancia anotar que lamentablemente en el país y otros lugares del mundo, la abolición del trabajo forzoso no se ha hecho latente, debido a que subsisten formas de trabajo compulsivo, especialmente de la población infantil, que reclaman una firme intervención del Estado para ponerles fin.

1.9. Trabajo subordinado

En el trabajo por cuenta ajena de dos individuos que tienen entre sí un vínculo legal previo a la elaboración del producto, que hace titular de éste al tercero. Ese vínculo puede ser subordinado o autónomo, de acuerdo a la posición de uno de los sujetos en relación al otro. El primero, le permite al acreedor de trabajo dirigir la prestación del deudor, en el segundo, dirige su misma prestación. Históricamente este criterio configura dos tipos contractuales que han regulado el trabajo libre por cuenta ajena: el contenido de la promesa de trabajo y la asunción del riesgo del trabajo. El primero, hace referencia a la obligación



que adquiere el deudor de trabajo frente al acreedor, y puede ser de actividad o de resultado, de acuerdo se comprometa a desplegar su trabajo. La segunda, alude al sujeto sobre el que recae la responsabilidad ante el incumplimiento del fin esperado por el acreedor del trabajo. La combinación de estos tres criterios se ha producido de la forma resumida.

De esta manera, en el antiguo derecho romano, existían únicamente dos figuras contractuales para la regulación de la prestación de servicios por cuenta ajena. En la primera de ellas, el deudor de trabajo pone su actividad a disposición del acreedor, quien a cambio de poder encaminarla le paga una retribución, a la que aquél tiene derecho aun cuando no se llegue al resultado perseguido por éste. En la segunda, el deudor de trabajo ofrece un resultado, para cuyo logro conserva la conducción de su actividad, a cambio del cual percibe una retribución, que únicamente puede exigir si aquél llega a hacerse efectivo.

“Los criterios de contenido de la promesa de trabajo, tipo de vínculo jurídico y asunción del riesgo del trabajo, son idénticos en ambos tipos contractuales: prestación de la actividad subordinada y remunerada, con riesgo en el acreedor de trabajo. La razón de la transformación no se encuentra en el cambio de alguno de ellos, sino en que a partir de los fenómenos que acompañan la industrialización, la pertenencia del contrato llevaba a un régimen de explotación de la mano de obra. Ello, suscitó diversas reacciones adversas en distintos sectores, especialmente entre los mismos trabajadores que se organizaron en sindicatos y obtuvieron la intervención del Estado para controlar esa situación”.⁷

⁷ Fernández Molina, José Luis. **El trabajo y las relaciones del trabajo**. Pág. 90.



En el derecho moderno, el trabajo por cuenta ajena se regula fundamentalmente por tres tipos contractuales en los ordenamientos jurídicos como sucede con el contrato de trabajo y de locación de servicios.

Es fundamental el análisis crítico del trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado, así como los conceptos básicos contenidos en el mismo, siendo a la vez importantes los diversos elementos relativos a la prestación personal, subordinación y remuneración. Para encontrarse frente a una relación laboral, los anotados elementos tienen que presentarse de manera conjunta. El resto de factores no esenciales no pueden servir para la asignación de un régimen laboral que permita el acceso a otros beneficios.

1.10. La relación laboral

La actividad cuya utilización es objeto del contrato laboral es específica de un trabajador determinado. De ello, deriva que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador en que puede desempeñarse una persona natural o jurídica, adoptando cualquier manera asociativa, lucrativa o no. También, hace la distinción del trabajador de los deudores de trabajo en los contratos de locación de servicios y de obra, llamados locador y contratista, respectivamente, que pueden ser personas naturales o jurídicas.

Esa persona concreta tiene que ejecutar la prestación comprometida, sin asistirse por dependientes de su cargo, ni transferirla en todo o en parte a un tercero. Si el trabajador



se incapacita para el cumplimiento de su actividad, de manera temporal o definitiva, ~~fallece,~~
la relación laboral y se suspende o se extingue.

La subordinación consiste en un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección del otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es propia del contrato de trabajo, debido a que en las prestaciones por servicios existe autonomía.

El poder de dirección que el empleador adquiere a partir del contrato de trabajo, se plasma en algunas atribuciones y se somete a determinados límites. En lo que respecta al contenido del poder de dirección, de acuerdo con la doctrina permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. De manera similar el empleador puede impartir instrucciones, tanto en forma genérica, mediante reglas válidas para todo o en parte de la empresa al reglamento interno de trabajo.

“Al desempeñar su poder de dirección el empleador tiene que moverse dentro de determinados marcos, lejos de los cuales incurre en ejercicio irregular de su derecho. El trabajador le ha puesto a disposición su actividad, no su propia persona, motivo por el cual las atribuciones del empleador tienen que adaptarse a la utilización de dicha actividad, dentro de los límites del ordenamiento laboral, sin lesionar los derechos esenciales del trabajador”.⁸

⁸ *Ibíd.* Pág. 180.



El primer tipo de límite se refiere a la labor para cuya ejecución se ha celebrado el contrato de trabajo, así como el tiempo y lugar en que tiene que prestarse. El trabajador no se encuentra al servicio del empleador para cumplir cualquier actividad, durante todo el día y todos los días en el sitio que a éste le parezca. Si se ha convenido una labor a desempeñar de modo genérico, el empleador puede hacer cambios dentro de ella o con otras labores equivalentes en categoría.

El poder del empleador de dirigir y el deber del trabajador restringen los factores indicados. Pero, no finalizan todas las obligaciones de un sujeto frente al otro, cuando la relación laboral se interrumpe. El trabajador no puede ni siquiera proceder de una forma que lesione la reanudación de la relación de trabajo, como sucede si durante sus vacaciones realizara por su cuenta la misma actividad que cumple en la empresa.

Las órdenes impartidas por el patrono no pueden vulnerar el derecho del trabajador a la vida, a la salud, a la dignidad y a la libertad. De esa manera, sería manifiestamente arbitrario exigirle al trabajador la realización de una tarea que ponga en peligro su integridad física.

El problema principal que se presenta cuando el empleador ejerce irregularmente su poder de dirección, es el de determinar la actitud que puede asumir el trabajador: cumplir la orden y después reclamar ante un organismo jurisdiccional, o resistirse a su ejecución. La cuestión es controvertida en la doctrina debido a que tienen participación los diversos valores.



Es de importancia la admisión del derecho de resistencia del trabajador frente a las órdenes arbitrarias del empleador, siempre que las mismas lesionen los derechos fundamentales; y en el resto de los casos, el cumplimiento y eventual impugnación posterior.

La subordinación conlleva un poder jurídico. Por tratarse de un poder, su ejercicio no es de carácter obligatorio para quien lo detenta. El empleador puede tomar la decisión de si lo ejerce o no y en qué grado, de acuerdo a las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores. Los trabajadores menos calificados pueden encontrarse sometidos a un mayor control.

1.11. La remuneración

Tanto el contrato de trabajo como los de locación de servicios y de obra, se ocupan de trabajos que son productivos por cuenta ajena. Ello, significa que el deudor ofrece su trabajo a un tercero, quien es el titular de lo que éste produce, a cambio del pago de una retribución.

La retribución otorgada en el contrato de trabajo se denomina remuneración. El ordenamiento laboral considera de esa manera al trabajador que recibe sus servicios, en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición. La remuneración tiene carácter de contraprestación, pero no se agota en el mismo. El pago puede realizarse en dinero o en especie. La remuneración es de libre disposición.



1.12. Régimen de trabajo público y privado

“En el momento que concurren los elementos del derecho del trabajo se está frente a una relación laboral, siendo necesario señalar hasta qué punto la naturaleza jurídica del empleador como pública o privada consiste en un factor de importancia para la calificación de un vínculo como laboral, lo cual es un asunto que ha experimentado una interesante evolución en la que pueden identificarse tres fases”.⁹

Al principio se consideró como una relación laboral la que se establecía en la actividad privada, y se asigna la que se daba entre el trabajador público y el Estado. Consiste en la etapa en la que se adoptó la tesis unilateral del empleo público, de acuerdo con la cual la relación aparece de la voluntad unilateral.

La relación laboral se rige por ordenamientos diferenciados para los trabajadores privados y públicos, a pesar de que los mismos son tendientes a asemejarse cada vez más, superando las diversidades propias de la primera fase. La estabilidad laboral pasa también al sector privado y los derechos colectivos a los empleados públicos.

En el caso de la negociación colectiva existen severas limitaciones, que hacen referencia al contenido y al procedimiento negocial, excluyéndose de estos a los funcionarios públicos. La completa privatización de la regulación laboral en el sector público puede lesionar la continuidad e idoneidad del servicio.

⁹ Alfonso Mellado, Carlos Leonel. **El impacto de la reforma laboral**. Pág. 125.



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral

Los principios son aquellos que permiten la definición de la orientación doctrinaria del legislador en materia de la disciplina jurídica en estudio, que los operadores del derecho cuenten con una fuente a la cual puedan recurrir para la aplicación e interpretación del derecho en mención.

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

Los mismos no pueden ser confundidos con los principios generales del derecho, debido a que estos no se identifican con los principios de una disciplina particular. Consisten en los postulados o disposiciones legales que se han convertido en criterios de orientación del legislador y del juez en defensa de la parte que haya estimado ser la mayormente débil en la relación de trabajo para el restablecimiento de un privilegio de una desigualdad social.

También, tiene que indicarse que son pautas, líneas orientadoras para los operadores jurídicos que sean jueces, legisladores, abogados o litigantes en materia laboral. Son la esencia del derecho del trabajo, a diferencia de otras especialidades del derecho.



Son ideas fundamentales e informadoras del ordenamiento jurídico laboral, cuya finalidad consiste en orientar su actuación y cimentar su naturaleza protectora.

Las funciones de los principios del derecho del trabajo, respecto al ordenamiento laboral, son las siguientes:

- a) Producción de las normas: en donde se tiene que acudir al carácter protector del derecho del trabajo.
- b) Interpretación de las normas: para el conocimiento de los principios relativos al derecho del trabajo.
- c) Aplicación de las normas: se resuelve un conflicto laboral mediante la norma más favorable.
- d) Mantenimiento de las ventajas de las normas: para lo cual se aplica el principio de la condición mayormente beneficiosa.
- e) Sustitución de las normas: para lo cual se aplican métodos de integración.
- f) Supuestos de afectación de derechos: se aplica la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad de derechos, principio de igualdad y la condición mayormente beneficiosa.



“Los principios del derecho del trabajo son verdades anteriores y superiores a la norma legal que constituyen su fundamento primordial con una triple función: informar y fundamentar el orden jurídico, servir como fuente supletoria ante el vacío o la laguna legal y operar como criterio orientador en la labor interpretativa del juez”.¹⁰

Es necesario tener en consideración que estos principios en que se fundamenta el derecho del trabajo son el apoyo, el soporte que permite suplir la estructura conceptual asentada en la vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.

Son las reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral y sirven de fuente directa o indirecta en la solución de conflictos mediante la interpretación, aplicación o integración normativa.

2.1. Principio protector

Es denominado de desigualdad compensatoria o correctivo de la desigualdad social. En virtud del mismo se reconoce la desigualdad de hecho entre los sujetos de la relación jurídica de trabajo, promoviendo la atenuación de la inferioridad económica, jerárquica o intelectual que tengan los trabajadores. Es el que hace referencia a los criterios fundamentales que orientan al derecho del trabajo, debido a que inspiran un propósito de igualdad, respondiendo al objetivo del establecimiento de un amparo preferente a una de las partes llamada trabajador.

¹⁰ Vidal Caruana, Gonzalo Alberto. **Manual de derecho laboral**. Pág. 125.



El principio en mención busca la compensación de la desigualdad existente en la realidad, con una desigualdad en sentido opuesto. La estructura del derecho del trabajo tiene una base sólida y responde a la desigualdad que existe y existirá en el trabajador y empleador. Se trata de equilibrarlo con el papel que asume el Estado, con la finalidad de cautelar a la parte más débil de la relación laboral, a través del principio protector.

2.2. Principio *in dubio pro operario*

“Es una manifestación del carácter protector del derecho laboral y aparece en el principio de interpretación a favor del trabajador denominado *in dubio pro operario*. El *indubio pro operario* indicó que si una norma le permite a su intérprete varios sentidos, tiene que elegirse de ellos el que sea mayormente favorable para el trabajador”.¹¹

El *in dubio pro operario* es un principio de acuerdo al cual, en caso de duda de una norma, se interpreta a favor de un trabajador. Es uno de los principios mayormente utilizados en materia laboral en las demandas en los reclamos. Por lo general, la parte laboral indica que la duda favorece al trabajador.

Es de anotarse que en el *indubio pro operario* es la norma jurídica aplicable a las relaciones de trabajo y de seguridad social, en caso de la existencia de alguna duda, tiene que ser interpretada de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador o beneficiario, en relación a su alcance y solo en los casos de duda la norma presenta la posibilidad de

¹¹ *Ibíd.* Pág. 134.



aplicación de este principio. Es aplicable cuando se presente un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. La noción de norma contiene a la misma referente a los convenios colectivos y contratos laborales.

Para la plena aplicación de este principio laboral exige las siguientes situaciones fácticas en que haya duda y que esta duda sobre el alcance o contenido de una norma. Solamente cabe aplicarla cuando realmente una norma pueda ser interpretada de diversas maneras, es decir, cuando hay una auténtica posibilidad.

Se ha indicado que en caso de duda debe resolverse la controversia en beneficio del trabajador, debido a que el derecho del trabajo es proteccionista, es exacto, pero siempre y cuando exista una verdadera duda en relación al valor de una cláusula de un contrato individual o colectivo o de la ley, pero no tiene que ser aplicado por las autoridades judiciales para crear nuevas instituciones.

No puede forzarse la interpretación, sino que la misma buscará la aclaración de una norma en sentido favorable al trabajador. En casos donde la ley no es clara se tiene que elegir la interpretación más favorable al trabajador, que en este caso sería la asignación familiar completa, aunque haya laborado uno, dos o más días, se tiene que escoger la interpretación mayormente favorable al trabajador de la asignación familiar.

“El principio *in dubio pro operario* no actuará cuando la duda haga referencia a hechos. Dicha afirmación admite excepciones cuando se encuentran expresamente previstas en la



normativa, lo cual suele ocurrir en el ámbito procesal laboral, en lo específicamente referido a la carga de la prueba”.¹²

La duda es el elemento en torno al cual gira el *indubio pro operario*. La doctrina y la jurisprudencia comparadas, se han encargado de indicar claramente la necesidad de una duda real, manifiesta y patente.

2.3. Principio de la norma más favorable

El principio de la norma más favorable se encuentra en el ámbito del conflicto entre dos o más normas, con la finalidad de seleccionar y aplicar al caso concreto, o sea, es aquella que resulte más ventajosa para el trabajador.

En el derecho del trabajo se ha formulado un principio específico para la hipótesis del conflicto de la norma más favorable. Así, cuando dos normas regulan incompatiblemente el mismo hecho, tiene que seleccionarse la que conceda más ventajas al trabajador. El principio de la norma más favorable alcanza a los supuestos de colisión o concurrencia conflictiva entre normas estatales, entre normas pactadas y entre normas estatales y pactadas.

El principio en mención tiene como finalidad la existencia de dos o más en vigor, cuya aplicación tiene que discutirse. Ello, quiere decir que toda norma laboral para prevalecer

¹² **Ibíd.** Pág. 141.



sobre otra igual, inferior o inclusive de rango superior, tiene que contener prescripciones más favorables que ella.

Cuando dos o más normas regulan un mismo supuesto de hecho de forma incompatible, es decir, los contenidos de dichas normas son contradictorias, es decir, deben optar por una de ellas para aplicarla al caso concreto. Pero, es necesario hacer la distinción de dos tipos de incompatibilidades cuyas soluciones son diferentes:

- Contradicción o colisión dispositiva: en dicho supuesto, la contradicción supone que los mandatos normativos de dos disposiciones se oponen recíprocamente. En otras palabras, una norma concede el derecho, mientras la otra la niega y se opone. En dicha situación, el origen y el ámbito de aplicación de las normas tienen coincidencia, son los mismos, por lo que esta situación se resuelve con la derogación de una de ellas.

- Divergencia o concurrencia conflictiva: la divergencia o conflicto supone que los mandatos normativos de las disposiciones son incompatibles, pero la discrepancia no es completa, es decir, las diferencias no permiten la eliminación de una u otra norma, debido a que no coinciden completamente. Se está por ende, ante una situación en donde el ámbito de aplicación y el origen de las normas o son diferentes o parcialmente coincidentes. Es en ello donde actúa el principio de la norma más favorable. Una vez establecida la concurrencia conflictiva como espacio de actuación del principio de la norma mayormente favorable, es necesario precisar



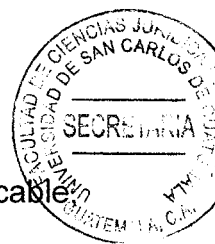
que habrá conflicto siempre que existan varias normas formalmente valederas, las cuales pueden ser posiblemente aplicadas a un mismo supuesto, y con contenidos incompatibles. En dicho supuesto es de interés resaltar la aplicación del principio que se aplicará a aquella norma que conceda mayores ventajas al trabajador o trabajadores implicados.

“En relación a los límites materiales se tiene que hacer referencia a los contenidos sobre los que actúa el principio. El conflicto supone la regulación simultánea de un mismo hecho por varias normas divergentes en su contenido, pero formalmente valederas. No se aplica entonces el principio cuando la norma que se supone mayormente favorable excede los límites que le fija el mismo ordenamiento”.¹³

Por los límites materiales, las normas incompatibles que regulan el mismo hecho a la vez tienen que ser valederas en relación a su producción, de acuerdo a las normas previstas por el ordenamiento. Si una de ellas no es valedera, tiene que eliminarse de acuerdo al medio de control que utilice.

Con ello, se suprime el mismo conflicto, y queda una única norma aplicable, independientemente de que sea la más favorable o no. Ello, sucede si un Decreto de urgencia paraliza la vigencia de un convenio colectivo de modo inconstitucional. En dicho caso, el primero tiene que eliminarse de acuerdo al medio de control que emplee. Con

¹³ Toscani Giménez, Daniel. **Las condiciones de trabajo**. Pág. 70.



ello, se suprime el mismo conflicto, y queda una única norma aplicable independientemente de que sea la mas favorable o no.

La norma más favorable al trabajador tiene un límite cuando entra en juego el principio general de irrenunciabilidad por el interés u orden público, al que se encuentra sujeta. El perjuicio a terceros es cláusula también limitativa.

2.4. Principio de la condición más beneficiosa

El principio de la condición más beneficiosa le permite al trabajador el mantenimiento de la ventaja alcanzada. El derecho del trabajo cuenta con el principio de la condición mayormente beneficiosa cuya aplicación supone la conservación de las mayores ventajas o derechos alcanzados por un trabajador, en virtud de un evento anterior frente a otro posterior que pretende su eliminación o su sustitución. Esas condiciones o mayores ventajas, así como el acto de sustitución de las mismas pueden tener origen contractual u origen normativo.

Una de las instituciones mayormente controvertidas del derecho laboral consiste en el principio de condición mayormente beneficiosa, en especial en lo relacionado con su ámbito de aplicación. Sobre el particular, se ha elaborado en doctrina varias teorías para justificar el marco de actuación de este principio, sin que ninguna de ellas se haya impuesto sobre las demás. Por ello, y debido al carácter controvertido, son pocas las constituciones que lo reconocen.



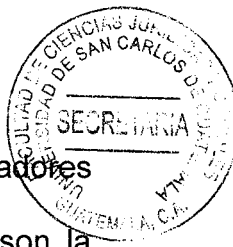
En relación al principio de la condición mayormente beneficiosa, ha elaborado tres teorías que son:

a) Irreversibilidad de las normas laborales: plantea la imposibilidad de que la norma posterior no cuente con las condiciones reguladas por aquella que deroga. Defiende no únicamente el respeto de las condiciones mayormente beneficiosas de origen normativo. En consecuencia se presenta una resistencia a la norma que concede mejores beneficios, por lo cual la norma no puede regir, con lo cual resulta innecesaria la aplicación del principio de la condición más beneficiosa.

b) Respeto de los derechos adquiridos: en virtud de la cual los derechos que hayan sido otorgados por las normas jurídicas se incorporan al nexo contractual y no pueden desconocerse.

No se tienen que afectar los derechos adquiridos por los trabajadores antiguos al amparo de la norma derogada, resultando aplicable la norma a los nuevos trabajadores únicamente.

c) Modernidad u orden normativo: se fundamenta en el aforismo de que la ley posterior deroga a la anterior con efectos inmediatos, siendo esta teoría la que indica y suprime las condiciones más beneficiosas que gozaban los mismos. Esta teoría es adversa y se aplica lo referente a que una norma posterior deroga a la anterior y produce sus efectos de manera inmediata.



Los principios del derecho laboral son pautas, líneas orientadoras para los operadores jurídicos, ya sea del juez, legislador, abogados, litigantes en materia laboral y son la esencia del derecho que se diferencia de otras especialidades del derecho.

Una manifestación del carácter protector del derecho del trabajo se presenta en el principio de interpretación en beneficio del trabajador, llamado *in dubio pro reo*. Ese principio enuncia que si una norma le permite a su intérprete varios sentidos, tiene que elegir el que sea mayormente favorable para el trabajador.





CAPÍTULO III

3. Contrato de trabajo

Un contrato de trabajo es un acuerdo en el que las partes firmantes concretan sus derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o hecho. En el contrato de trabajo se señalan las características de su prestación relacionadas con la actividad laboral que tiene que desarrollarse, jornada, horario, salario y duración de la relación de trabajo.

Todo trabajador aspira a tener un trabajo fijo y una jornada completa para su seguridad económica. Además, se encuentra demostrado que los trabajadores con empleo temporal sufren un mayor número de accidentes.

En la actualidad, los entornos de organización del trabajo se encuentran sometidos a los cambios producidos por el uso de la subcontratación y la revolución que supone el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación que permite que los trabajadores puedan desarrollar su trabajo en un lugar diferente de la empresa.

El contrato de trabajo es la piedra angular a partir de la cual, desde finales del Siglo XIX y a lo largo del Siglo XX, el mundo ha construido toda una forma jurídica encaminada a tratar de resguardar amplios contingentes de personas que ofrecen su trabajo a cambio de un salario y que, en dicho sentido, se encuentran en condiciones de dependencia y subordinación frente a un patrono o empleador.

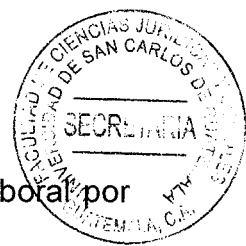


Ese carácter protagónico del contrato de trabajo en las relaciones laborales no ha cambiado, sino que se ha mantenido y se relaciona con la existencia de un contrato, así como con el alcance de sus contenidos. Las leyes de trabajo prácticamente han incluido un capítulo específico en relación al contrato de trabajo, lo cual ha permitido avanzar hacia la delimitación cada vez más precisa de sus formalidades, tipología, contenidos y efectos.

Pero, en la actualidad a inicios del Siglo XXI y teniendo como marco un panorama de crisis económica global generalizada, el contrato de trabajo se presenta como un concepto que se pretende adecuar y adaptar a esas nuevas realidades. Ello, tomando como referencia esas reflexiones se tiene que abordar el tema de los contratos de trabajo presentando un panorama general y actual del tema, pasando a sus antecedentes lejanos, para posteriormente indicar un estudio de los aspectos conceptuales, para dar a conocer los aspectos técnicos y la redacción de este tipo de documentos.

Este primer acercamiento es de utilidad para que, en un segundo momento las reflexiones permitan plantear el tema. Por una parte, los debates que actualmente se indican en la doctrina especializada señalan las transformaciones que los contratos de trabajo estén experimentando. Esas ideas, en algún sentido preliminar permiten ver con mayores elementos los contenidos en los contratos y modelos de contratos que se presentan en los anexos.

De esa forma, es conveniente presentar una selección de jurisprudencia como parte de un intento para ofrecer una visión integral del tema, la cual integra la investigación. Esas



interpretaciones de los tribunales son una fuente de información en materia laboral por muchos motivos, no únicamente formales en tanto que son la fuente de derechos y obligaciones, sino también porque en el caso de los contratos de trabajo se presentan aclaraciones y precisiones sobre aspectos puntuales de esos documentos.

El establecimiento de un marco jurídico preciso y adecuado para la ubicación de las relaciones obrero-patronales ha sido sin lugar a dudas una de las más importantes preocupaciones que han servido de catalizador para el advenimiento del derecho del trabajo. El surgimiento de nuevas relaciones sociales y económicas derivadas de las nuevas maneras de organizar la producción de bienes, plantea para al derecho un reto, en virtud del cual se iniciará un camino, pleno de debates, hacia la búsqueda de la figura jurídica que permita retomar y encuadrar jurídicamente las nuevas relaciones sociales en la naciente industria.

Con ello, se inicia el camino hacia el nacimiento y consolidación de una rama jurídica que sería probablemente una de las herencias de mayor importancia del Siglo XX, en la búsqueda por contar con sociedades más justas y equitativas. Pero, dicho camino no ha sido fácil, debido a que busca encontrar conceptos funcionales para nuevas realidades sociales y económicas, planteando diversos obstáculos que se vencen para dar lugar a esquemas de regulación con compromiso social.

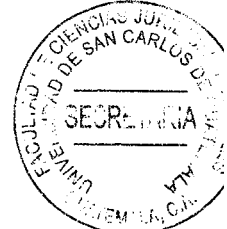
Ha sido en la trayectoria histórica en la que se tiene que ubicar al contrato de trabajo. De esa manera el contrato de trabajo no puede ser visto únicamente como una institución



jurídico laboral de primer orden, sino también como un referente que simboliza diversas aspiraciones de una sociedad que buscó con ello plasmar en el derecho, por lo menos en parte, un mecanismo de justicia.

En las primeras fases de desarrollo de las nuevas relaciones de trabajo originadas por la industria, los referentes conceptuales e institucionales buscan encuadrar jurídicamente las que también son nuevas relaciones de producción, ubicándose en el terreno del derecho común, en donde las relaciones laborales encuentran en el derecho civil el espacio casi natural, sino el único, en donde se pueden dirimir las diferencias entre trabajadores y empleadores. Ello, frente a la ausencia de un marco jurídico *ad hoc* del derecho común que encauza los diferendos laborales, no considerando las diferencias que entre las partes existían tanto en el nacimiento de su relación contractual como en el desarrollo de la misma. Este antecedente civilista del mundo de trabajo pareciera haberse desvanecido al paso del tiempo, a pesar de que el actual derecho de trabajo reivindica su completa autonomía.

Las ideas del liberalismo son un elemento que refleja todos los nuevos sistemas jurídicos de las naciones. En las declaraciones de libertades tiene un lugar de importancia el ser humano, el cual, necesita ser considerado como sujeto de derechos. Esos valores son difíciles de asimilar y acoger en el derecho civil, debido a que las personas que se relacionan jurídicamente no tienen porque llevar al terreno jurídico su situación económica y social, siendo esos factores los que no únicamente son tomados en consideración, ni tienen que ocupar algún papel en la forma jurídica que asuma su relación.

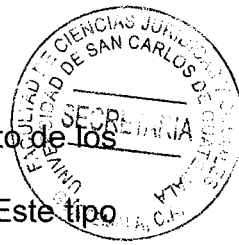


Esas ideas son las que pregonan de que únicamente las cosas que estaban en el comercio pueden ser objeto de contratación. El significado del contrato de trabajo como institución básica no únicamente del derecho del trabajo, ha sido puesta de manifiesto y planteada desde diversos ángulos. De esa forma, el contrato de trabajo ha jugado un papel de importancia desde varios puntos de vista, en tanto que permite la determinación del campo de aplicación del mismo trabajo.

El debate surge en relación a la dificultad de encuadrar, en el marco de los contratos ya existente en cuanto a la relación entre trabajadores y empleadores. Esa evolución permitió ir caracterizando a los contratos, y de forma particular ir consolidando lo que se denomina los contratos de trabajo. Los elementos del contrato pueden dividirse en estructurales, indispensables o imprescindibles, y por otra parte los elementos de validez.

En el primer caso se encuentra el consentimiento y el objeto, mientras que en los segundos se ubicarían elementos que pueden invalidar el contrato como la capacidad, los vicios del consentimiento, el objeto ilícito y las formalidades. A ello, tiene que agregársele la solemnidad como requisito del contrato.

Con ello, se trata de una serie de elementos que si bien han sido ampliamente reconocidos y desarrollados por el derecho civil, al paso del tiempo, han padecido importantes cambios y adecuaciones al ser tomados en consideración en el terreno del derecho del trabajo. En el caso del consentimiento, se está en presencia de uno de los elementos de mayor importancia de los contratos referentes a la necesaria existencia de la voluntad de las



partes para poder crear o transferir derechos y obligaciones. En el consentimiento de los contratos, puede haber quien haga una oferta y por otra parte quien la acepta. Este tipo de aspectos puntuales se presentan con determinadas particularidades en las relaciones laborales.

En efecto, la voluntad y de forma específica la exteriorización de la misma, ha sido objeto de normas laborales concretas a nivel constitucional, la totalidad de las constituciones en el mundo retomaron el principio de libertad de trabajo como un principio básico y una garantía individual en los Estados modernos.

“Es de anotarse que en muchos países, entre ellos buena parte de los latinoamericanos, en la época de sus revoluciones de independencia, durante la primera mitad del Siglo XIX y bajo la influencia del liberalismo de la Revolución Francesa, se propusieron dar forma y sustento jurídico a aquellos principios liberales, entre los cuales se encontraba la libertad de trabajo”.¹⁴

De allí, que con la finalidad de alejarse de las formas de organización de la sociedad, los nuevos Estados independientes tomaron en consideración que era necesario contar con el consentimiento de las personas y ciudadanos para trabajar. A partir de esa época el derecho del trabajo ha llegado a tomar en consideración el consentimiento de los trabajadores.

¹⁴ Alfonso. **Op. Cit.** Pág. 198.



Pero, dicho consentimiento tiene que exteriorizarse por los participantes del contrato y en materia laboral habrá en principio al menos dos partes, trabajador y empleador. En el caso de la existencia del consentimiento por parte del empleador, han sido varios los matices del legislador, los cuales ha ido incorporando.

En muchas legislaciones la voluntad del patrono puede encontrarse de manera explícita, al formalizar un contrato de trabajo, pero también puede presentarse sin la formalidad escrita y no suponerse. En ese caso, la misma existencia de un hecho objetivo, como lo sería la prestación concreta de una labor, permite al legislador la atribución de consecuencias vinculantes para el empleador, a pesar de su consentimiento, el cual puede presentarse de manera expresa y evidente con ideas que se encuentran bajo el desarrollo de la teoría sobre la relación de trabajo, que desde sus orígenes germánicos y poco aclarados a inicios del Siglo XX, serían tomados por países como Guatemala durante la segunda mitad del Siglo pasado, a veces de manera expresa a, veces por medio de presunciones.

Pero, el dinamismo y la diversidad bajo la cual se van dando las relaciones laborales obligó también al legislador a tomar en consideración las relaciones laborales, las estructuras bajo las cuales puede organizarse el empleador, sobre todo cuando se hace referencia a personas jurídicas puede dar lugar a que justamente la expresión del consentimiento pueda presentarse tratándose de personas morales, es decir, que el consentimiento pueda parecer objetivo por conducto de los representantes de la empresa.

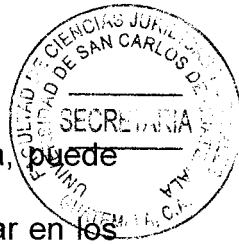


En el caso del objeto, los contratos tienen una finalidad de crear y transmitir derechos y obligaciones, en tanto que fuente de las mismas, mientras que desde el punto de vista material, el contrato se concreta en dar o hacer algo o no hacerlo. En materia laboral, la prestación del trabajo constituye el objeto del contrato, en donde las partes aparecen claramente diferenciadas en cuanto al objeto que persiguen por un lado, la realización de un trabajo mediante la inversión del esfuerzo físico o intelectual; y por otra, el compromiso de dar una contraprestación, un pago, por dicha labor.

En el caso de la capacidad como elemento esencial de validez de los contratos, puede hacerse la distinción entre la capacidad de goce y la capacidad de ejercicio. En el primer caso, se trata de la posibilidad de ser sujeto de derechos y obligaciones, aunque la capacidad de goce se presenta desde el mismo nacimiento, existiendo casos en que puede presentarse la incapacidad por motivaciones naturales como la edad.

En materia laboral las precisiones han ido encaminadas a la aclaración del tema en ambos sentidos. En el caso de Guatemala, como principio general se ha indicado que los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones legales que les sean correspondientes.

Por otro lado, pueden existir vicios del consentimiento como sería el error, dolo, violencia, mala fe y lesión. En materia laboral estos vicios también pueden llegar a presentarse y en consecuencia lesionar la nulidad de acuerdo a la forma contractual alcanzada.



En efecto la evolución misma de algunas instituciones jurídicas de importancia, puede explicarse a partir de la evolución, que a su vez ha tenido la búsqueda de contar en los actos jurídicos con una identificación clara de la voluntad de quienes participan en dichos actos. La preocupación del derecho por verificar un consentimiento y que éste se haya mantenido sin alteraciones ocupa buena parte inclusive de la labor jurisdiccional.

La voluntad como elemento esencial del acto jurídico tiene que formarse de manera consciente y libre de forma que cuando esa voluntad se ha manifestado sin contar con esos elementos, la misma puede ser cuestionada, hablándose entonces de vicios de la voluntad.

El futuro trabajador al plasmar su firma no parece tener duda de los alcances de su compromiso, lo cierto es que ese compromiso lo asume por lo general en el marco de un estado de necesidad que lo obliga a la búsqueda de empleo para la satisfacción de sus necesidades de subsistencia.

En dicho sentido, algún sector de la doctrina se ha cuestionado hasta qué punto se puede indicar que la firma de un contrato de trabajo se encuentra libre de vicios del consentimiento, debido a que el estado material en que se encuentra el trabajador al momento de firmar un compromiso contractual por lo general se caracteriza por un estado de necesidad por satisfacer sus necesidades de subsistencia y que, en dicho sentido, tal circunstancia puede encontrarse inhibiendo o afectando su libre voluntad.



Si bien el tema ha sido abordado sobre todo en la doctrina, lo cierto es que ni el legislador ni la jurisprudencia, han encontrado en este tipo de consideraciones elementos que permitan hacer la advertencia de algún tipo de vicio que lleve a considerar una posible nulidad del acto jurídico.

3.1. Definición

“Es el acuerdo entre dos personas, por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a la prestación de determinados servicios bajo la dirección de la otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución garantizada, esto es, ajena a los riesgos de la empresa”.¹⁵

3.2. Elementos

En todos los contratos existen tres elementos esenciales, sin los cuales no tendría validez, siendo los mismos:

- a) **Consentimiento:** es la manifestación de la voluntad de las partes para la celebración de un acuerdo o contrato. Es nulo el consentimiento prestado con violencia, intimidación o dolo, o si lo prestan personas sin la capacidad legal para darlo. El consentimiento puede ser expreso o bien tácito.

¹⁵ Cermi. **Op. Cit.** Pág. 210.



- b) Objeto: se refiere a la manifestación de determinadas condiciones como lo son la personal, voluntaria, por cuenta ajena y a cambio de un salario.
- c) Causa: es el motivo por el cual se concierta el contrato de trabajo. En el de trabajo consiste en la voluntad de intercambiar trabajo a cambio de un salario. Además, la causa tiene que ser lícita y cierta.

3.3. Sujetos

Las partes que tienen intervención en un contrato de trabajo son las siguientes:

- a) Trabajador: es la persona física o natural que se encarga de desarrollar el trabajo realizado.
- b) Empresario: se refiere a la persona física, jurídica o comunidad de bienes que recibe los servicios a cambio de la entrega de un salario. La capacidad que se tenga para contratar se encuentra delimitada por la edad, la titulación, ausencia de enfermedades y deficiencias de carácter físico o psíquico.

3.4. Contenido

Si no consta en el contrato celebrado por escrito el empresario tiene que informar por escrito al trabajador, en el plazo de dos meses a partir de la fecha de inicio de la relación



de trabajo siempre antes de que finalice el contrato sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de trabajo.

3.5. Nulidad

El contrato de trabajo puede resultar nulo por inexistencia o vicio del consentimiento, imposibilidad o ilicitud del objeto, inexistencia o ilicitud de la causa, o bien debido a una infracción de las normas laborales.

- a) Nulidad parcial: cuando resulta nula una parte del contrato, se mantiene su parte válida y se sustituye la parte nula por lo establecido en la norma o convenio colectivo.
- b) Nulidad total: los efectos de la nulidad se generan desde el momento de declaración de la nulidad. El trabajador puede exigir la remuneración por el trabajo que ya hubiese prestado.

3.6. Clases de contratos

Son las que a continuación se indican:

- a) Contratos temporales: son los contratos que tienen que celebrarse por escrito en modelo oficial. Las características de los mismos es que existe la posibilidad de que se efectúen prórrogas y la de denuncia.



- b) Contratos formativos: son aquellos que tienen como finalidad la puesta en práctica de conocimientos que tienen que ser adquiridos con antelación o el aprendizaje de una profesión u oficio.
- c) Contratos para la formación: tienen por finalidad la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.
- d) Contrato en prácticas: su objetivo es la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con titulación universitaria o formación profesional de grado medio o superior o títulos debidamente reconocidos como equivalentes o bien certificado de profesionalidad. El puesto de trabajo tiene que permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de los estudios cursados.
- e) Contratos temporales causales: en los mismos existe una causa que justifica su temporalidad. Entre los mismos se tiene el contrato de duración determinada, el de relevo y los de desempleados con las características definidas. Tiene por objeto obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta.
- f) Contratos de duración determinada: tienen por finalidad obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de las

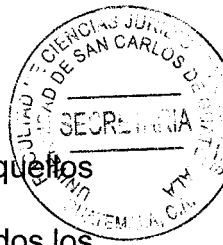


empresas y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta.

Su forma es por escrito, identificando suficientemente la obra o el servicio que constituye el objeto del contrato.

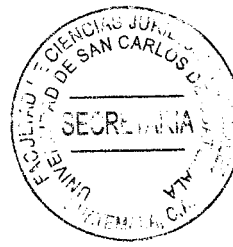
Tiene por finalidad la atención de las exigencias circunstanciales del mercado, así como la acumulación de labores o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

- g) Contrato por relevo: su finalidad es la prestación de servicios por un trabajador como mínimo durante la parte de la jornada vacante por otro trabajador.
- h) Contratos temporales de fomento del empleo: en los mismos aunque no exista una causa justificativa de la temporalidad, se permite el empleo de la modalidad temporal para fomentar el empleo de las personas con discapacidad.
- i) Contrato de duración indefinida: en la actualidad existen diversas modalidades de contratos de duración indefinida, que generan, a su vez, distintos incentivos para la empresa. La tendencia deseada es la de que cada vez se conciertan más contratos de duración indefinida.
- j) Contrato de trabajo indefinido bonificado: tiene por finalidad la contratación por tiempo indefinido de trabajadores que pertenecen a los colectivos contemplados en la ley, con los incentivos previstos en ella.



- k) Contrato para la realización de trabajos fijos discontinuos: se trata de aquellos contratos indefinidos a tiempo parcial para efectuar trabajos que se repiten todos los años, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, y que tienen el carácter de fijos discontinuos, no repitiéndose en fechas ciertas. Se suscriben cuando se trabaja anualmente en algunos meses o semanas.





CAPÍTULO IV

4. La obligatoriedad del pago de prestaciones laborales al trabajador guatemalteco por planilla y su relación contractual

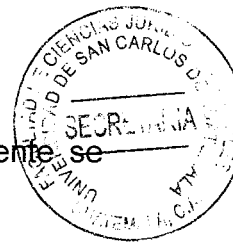
Anteriormente cuando las normas de trabajo estaban reguladas por el derecho civil, cualquier cómputo de pago se llevaba a cabo tomando como base el trabajo efectivamente realizado. Los trabajadores descansaban un día a la semana.

Además, la evolución del derecho laboral dio lugar al reconocimiento por pago de esos días que no se laboran, como una medida protectora del trabajador y como una consecuencia inmediata de la misma prestación del trabajo.

4.2. Séptimo día

El séptimo día se ha venido observando desde tiempo atrás, aún antes de la formulación el actual derecho laboral, pero se le observaba solamente en función de su carácter religioso. La civilización de raíces judeo-cristianas, prescribe la observancia de un séptimo día de descanso en recuerdo del último día de la Creación.

De ello, deriva que generalmente los patronos cerraran sus centros de trabajo los días domingos y por ende los trabajadores no asistían, no trabajaban. Ello, precisamente debido a un deseo del patrono de conceder ese descanso. Posteriormente, se permitió no



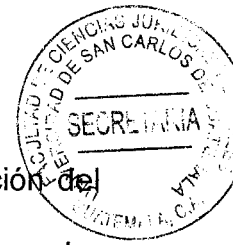
laborar los días domingos, pero sin devengar salario alguno, hasta que finalmente se remuneró ese día de descanso.

Independientemente de lo antes expuesto existe determinado ritmo biológico del cuerpo humano, que es determinante un descanso cada determinado tiempo y coincidentemente casi todas las civilizaciones han fijado dicho término en los siete días, aún en civilizaciones lejanas en el tiempo y en la distancia.

La historia relata como algunos gobernantes y legisladores en diversas épocas y cultura, han tratado de cambiar esa relación para adecuarla a intereses particulares del momento en donde se presenta una mayor producción posterior a la Revolución Francesa para sobrellevar el esfuerzo de la Segunda Guerra Mundial.

El término séptimo día se acuñó en su oportunidad en referencia a seis días de trabajo y un séptimo día de descanso. Pero, el desenvolvimiento reciente de las relaciones laborales ha dado lugar a muchos casos a la implantación de la semana de cinco días; de ahí que no pueda hacerse mención de un sexto y séptimo día.

Por ende, la semana de labores no será únicamente de seis días, sino también de cinco días. Esa adecuación se encuentra contenida en las reformas laborales al establecerse que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco o seis días de acuerdo a la costumbre en la empresa o centro de trabajo.



“El séptimo día no consiste únicamente en una liberación semanal de la obligación del trabajo en un día libre, sino que se complementa con la obligación del patrono de cancelar ese día como si hubiese sido laborado”.¹⁶

La legislación indica que se tiene derecho a un día de descanso remunerado después de cada semana ordinaria de trabajo o de cada seis días de servicios. Ese pago representa las variantes siguientes:

- a) Pago por mes: en la cantidad mensual se encuentran incluidos en forma implícita los pagos del séptimo día y no requiere de operaciones matemáticas debido a que sencillamente se cancela el monto total a final del ciclo. De esa forma se cubren los séptimos días aunque el trabajador hubiere fallado uno o varios días de una semana; es decir, que esas faltas no se toman en consideración para la determinación de su respectivo séptimo día. Se puede descontar como un día no laborado, pero no tiene incidencia en castigar la no concesión de este día.
- b) Pago por hora o por día: se requiere de operaciones matemáticas en relación a que se tiene que fijar lo que el trabajador en la semana inmediata anterior ganó cada día, debiéndose sumar los seis días y obtener el promedio diario, lo cual tiene que aplicarse como remuneración del séptimo día. De ello, deriva la relación del séptimo día con los seis días precedentes que son más directa, por lo que cualquier ausencia es mayormente significativa, dando lugar a que por no haberse laborado los seis

¹⁶ Franch Meneu, José Juan. **Prestaciones laborales**. Pág. 35.



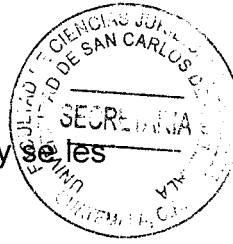
días no se tiene derecho al séptimo. Además, existen aplicaciones benévolas que deducen del pago del séptimo día en cuanto a la parte proporcional del día que no se laboró, o sea conceden el séptimo día, pero de acuerdo a los días que se laboraron.

Caso parecido es planteado por los trabajadores que no laboran todos los días de la semana, los que de acuerdo al tenor de la ley no tienen derecho a séptimo día. Las reformas laborales contemplan la variante de una semana laboral de seis o cinco días, de acuerdo a la costumbre en el centro de trabajo. De ello, se tiene que deducir que el séptimo día tiene mayor sentido o aplicación en los casos en que los trabajadores devengan salario por día u hora, no así en los que devengan por mes.

- c) Por comisión: a los trabajadores se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana. Ello, implica el pago al trabajador por comisión, una liquidación semanal o en el mejor de los casos quincenalmente.
- d) Por unidad de obra: en esta modalidad el pago del séptimo día tiene que ser calculado promediándose el ingreso respectivo a los seis o cinco días previos.

4.3. Tiempo extraordinario

Dentro de los contratos de trabajo o en su defecto en la ley se encuentra contemplado un período al día o a la semana, tiempo durante el cual el trabajador debe encontrarse a



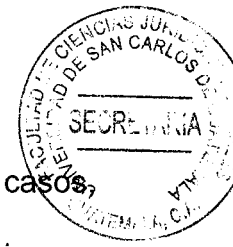
disposición del empleador para ejecutar los servicios que hayan sido convenidos y se les llama jornada laboral. Ese tiempo es el considerado ordinario, normal y legal.

El resto del tiempo diario es correspondiente y perteneciente al trabajador. Por extraordinario se entiende algo completamente imprevisto, súbito o bien que se presenta en circunstancias en determinados periodos del año.

Una actividad extraordinaria, aunque en otro sentido no lo sería debido a que se trata de actividades cuyo acaecimiento previamente se conocía y se esperaba debido a un incremento normal de la actividad laboral. Tampoco, lo extraordinario hace referencia a un acontecimiento previsto como una calamidad generalizada.

Realmente el concepto laboral de lo extraordinario se aplica en sentido cronológico, en función del exceso de las jornadas máximas laborales, independientemente del origen o de la necesidad de implementar ese horario adicional. Ello, es que se hace abstracción del fondo o motivo de la exigencia adicional de una situación externa.

Consiste en una manifestación más de que la realidad del mercado y se impone a la intención que la ley pretende establecer. La realidad ha superado la buena intención del legislador y es una práctica reconocida que muchos trabajadores voluntariamente laboran horas extraordinarias para el mejoramiento de su ingreso. Muchas empresas fijan como base el salario mínimo cumpliendo de esa forma el precepto legal, pero indican que el



trabajador tiene que laborar horas adicionales que mejorarán su salario. En estos casos, si algún trabajador se negare a laborar más allá de la jornada recibirá el salario mínimo.

Ante dicha situación, otras legislaciones han aceptado que se labore normalmente horas extraordinarias, aunque fijando a su vez un límite de lo que pueda laborarse extraordinariamente. La nueva legislación reconoce las horas extraordinarias estructurales y no estructurales.

“Al ser la jornada laboral una institución laboral y un derecho reconocido constitucionalmente, no puede pactarse en contra de ella en perjuicio del trabajador, por lo mismo cualquier extensión de las horas laborales tiene necesariamente que contar con su anuencia. De manera adicional las horas ordinarias no pueden exceder de doce horas al día, a excepción de los casos contemplados en el reglamento correspondiente, o sea que la ley admita el establecimiento de siniestros”.¹⁷

Para ambas partes de la relación de trabajo es de importancia llevar detallado el control de las horas extraordinaria. En caso de disputa judicial, al trabajador le corresponde la demostración que laboró las horas que le reclama a su empleador.

Tomando como patrón los límites diarios y semanales fijados legalmente y por otra los días de descanso semanal y de asuetos, resultan dos clases de tiempos extraordinarios: cuando se excede la jornada diaria o semanal y cuando se labora un día de descanso semanal.

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 56.



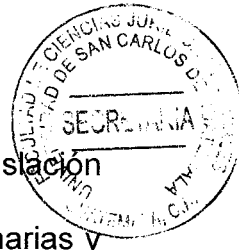
En los lugares de trabajo que debido a su naturaleza tienen que laborar en días festivos, feriados, asuetos o en períodos corridos, como restaurantes, museos, centros de diversión, fábricas, acostumbran solicitar una autorización anual para laborar horas extraordinarias.

En otras latitudes se ha propuesto castigar las horas extraordinarias en el sentido de duplicar el pago de las mismas, para que el patrono las programe solamente en casos de verdadera necesidad. Esa iniciativa no busca únicamente resguardar las jornadas máximas laborables.

4.4. Indemnización

En la legislación laboral no se establecen los procedimientos necesarios para el cálculo de las prestaciones, como tampoco lo regulan otras normas jurídicas. La normativa se limita al establecimiento de los parámetros para las operaciones consiguientes. No en todos los casos son claras las indicaciones y ello permite diferentes interpretaciones, que a su vez dan motivo a aplicaciones dispares de una misma prestación laboral. De esa manera, se han diseñado diferentes cálculos en base a fórmulas fijas.

Es sin lugar a dudas un rubro más importante de toda liquidación laboral. También, es el mayormente polémico, debido a que las disputas laborales giran alrededor de su procedencia o no. Además, su importe tiene que calcularse tomando como fundamento el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato.



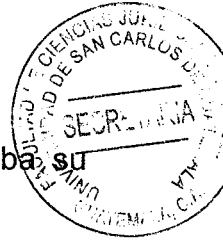
Para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga la legislación laboral, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en consideración la fecha en que se había iniciado la relación laboral.

Establecida la fecha de inicio de la relación laboral, el tiempo laborado se desglosa en años, meses y días. Por cada año laborado corresponde un salario promedio, por cada mes laborado una doceava parte del salario promedio. O sea, para el cálculo de la indemnización se tienen que multiplicar los días laborados por el salario diario.

La diferencia con los cálculos de aguinaldo y Bono 14 consiste en que el cálculo de los días no se circunscribe a un solo período anual sino que por lo general abarca varios años y el salario diario se le suman una doceava parte, tanto por aguinaldo como por el Bono 14, así como un treinta por ciento por ventajas económicas.

4.5. Vacaciones

La institución de las vacaciones dentro del contexto laboral es constitutiva de un claro ejemplo de la evolución que inspira a esta rama del derecho. Hace poco tiempo, si el trabajador como toda persona humana se cansaba de la rutina de un mismo trabajo, o si llegaba al límite de sus fuerzas, o si quisiese disponer de una temporada libre para alguna actividad personal, sencillamente dejaba de laborar, lo que implicaba que a partir de esa



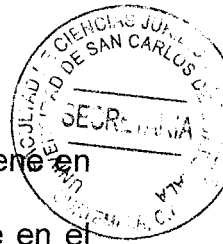
decisión no devengaría salario alguno, con el agravante adicional que arriesgaba su trabajo.

Pero pensar en las vacaciones como un período anual, no era concebible. Se observaban mayor número de festividades, pero esos asuetos eran espaciados y el trabajador no contaba con un período que fuera cierto y continuado de descanso. No son las vacaciones una reunión o equivalencia de esos feriados en un mismo período como sostienen algunos autores.

Vacación es un período de descanso. Vacación anual remunerada es un período de descanso que se remunera como si se hubiera trabajado. Es una liberación temporaria del trabajador respecto a su obligación de encontrarse a disposición del empresario, quien debe pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado. La duración de las vacaciones cambia de acuerdo a las diferentes legislaciones y convenios vigentes.

4.6. Aguinaldo

El aguinaldo también es conocido como sueldo anual complementario. Es un pago que forma parte del salario que el patrono se encuentra obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y se hace efectivo a finales de año. Por ello, 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 que hayan sido abonados al trabajador durante el año, o sea, equivalente al salario de un mes. 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 el medio es el quince de diciembre.

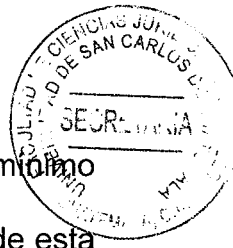
4.7. Bono 14

“El bono incentivo cuyo nombre es bonificación anual para trabajadores del sector privado y público es un premio 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. Además, el pago tiene que llevarse a cabo en la primera quincena del mes de julio de cada año. Es una prestación anual y al final de cada ciclo anual se paga el promedio antes indicado”.¹⁸

4.8. Bono incentivo

Es denominado bono incentivo o oficialmente se le llama bonificación incentivo del sector privado. En su momento surgió como respuesta a la necesidad de aumentar los salarios en general. Además, de la obligación de dicho aumento, los legisladores establecieron que el aumento vía bono incentivo ha estado libre del pago de las cuotas patronales y laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP. Dicha bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de las indemnizaciones, aguinaldos y por extensión del Bono 14.

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 110.



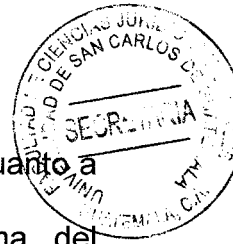
En la práctica el bono incentivo se aplica en dos sentidos: para algunos se paga el mínimo establecido pagando esa cantidad y se considera cumplida la exigencia del pago de esta prestación; y para otros, se aprovecha dicha bonificación como parte del salario con las ventajas que conlleva, a tal punto que el sueldo de gran número de trabajadores se encuentra integrado por el bono incentivo que por salario regular.

4.9. Obligatoriedad del pago de prestaciones laborales al trabajador guatemalteco por planilla y su relación contractual en la actualidad

A los trabajadores por planilla se les paga tanto una remuneración mensual, así como todo el beneficio de la ley. Además, el trabajador por planilla puede ser fiscalizado e incluso sancionado por su empleador si no se encuentra cumpliendo correctamente el trabajo que le haya sido asignado.

El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, debido a que hace referencia a la compensación de la desigualdad económica de los mismos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Además, constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente de manera 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.



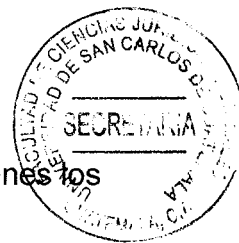
También, es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se reduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone equivocadamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden tanto económico y social.

El Artículo 109 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Trabajadores por planilla. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado”.

“Los trabajadores de una empresa son tan importantes como los clientes que la misma tiene. Sin ellos no hay quienes lleven a cabo el trabajo que ayude al crecimiento del negocio. Ello, debido a que los trabajadores de una empresa son tan importantes para el negocio, y es necesario tenerlos en planilla”.¹⁹

Las planillas son definidas como registros contables y son parte de importancia de la formalización de empresas. Debido a las mismas se tiene que demostrar la relación que existe entre un empleador y sus trabajadores. En las mismas se estipulan tanto las remuneraciones que tienen los empleados como también otros beneficios laborales. Tener a los trabajadores en una planilla no únicamente los beneficia a ellos, sino también les

¹⁹ Vidal. **Op. Cit.** Pág. 220.



proporciona ventajas administrativas y legales, tanto a los trabajadores como a quienes los contratan.

A pesar de que es un tema de ahorro, muchas empresas prefieren tener un trabajador como locador, en vez de en planilla y no es lo correcto. Para definir si se tiene a un empleado como locador o como trabajador en planilla se tiene que tomar en consideración diversos factores: si el servicio se prestará de manera personal, si será remunerado, si la persona se encuentra bajo subordinación de la empresa y si un empleado cumple con estos requisitos, se está tratando con un trabajador y no con un locador, por ende, deberá encontrarse en planilla.

El Artículo 130 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”.

Las relaciones entre trabajadores y patronos en la sociedad guatemalteca se encuentran reguladas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 como también en el Código de Trabajo que desarrolla de manera más extensa los preceptos constitucionales. Las prestaciones laborales consisten en los beneficios complementarios al salario que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores,

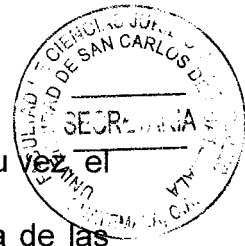


pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales.

El término prestaciones corresponde al plural de la palabra prestación, en tanto, por prestación se refiere al servicio que una autoridad, o en su defecto un contratante ofrece o le exige a otro. Por laboral, se entiende a todas aquellas situaciones o elementos que están vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de su actividad o institución de índole social.

Lo laboral tiene en la actualidad diversas acepciones. Puede hacer referencia a una situación que se encuentra integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos. Pero, también el término puede tener relación con el aspecto legal del trabajo, que incluye aquellas consideraciones legales y normativas regidas a nivel político para cualquier situación de trabajo.

Para que un trabajo sea tomado en consideración legal, tiene que existir un contrato entre el individuo que ofrecerá sus servicios y capacidades a los fines de la institución y la empresa que se beneficiará de dichas capacidades. Este contrato se encarga de la regulación de las condiciones en las que se llevará adelante el trabajo específico, o sea, el plazo por el que dicho contrato entrará en vigencia y las obligaciones de cada una de las partes. El caso más frecuente es que la parte del individuo se comprometa a ofrecer sus



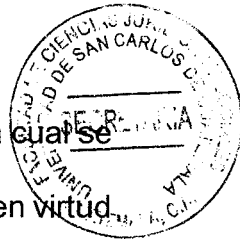
servicios que serán remunerados por parte de la empresa en forma mensual. A su vez, el contrato puede detallar otras obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes.

En la sociedad guatemalteca la relación patrono y trabajador es tutelar, lo cual significa que la legislación resguarda al trabajador frente al patrono y establece una serie de prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono tiene que cumplir obligatoriamente.

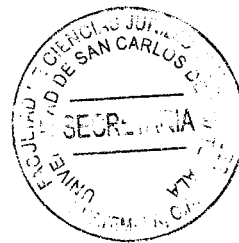
De acuerdo al marco legal en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador se encuentra bajo las órdenes directas del patrono o de sus representantes, sin que de forma necesaria exista un contrato escrito, no obstante ser obligatorio.

Entre las prestaciones que todo patrono tiene que cumplir con pagarle al trabajador por planilla se encuentran las siguientes: salario ordinario y bonificaciones, aguinaldo, jornadas de trabajo, vacaciones, despido e indemnización, contrato individual de trabajo y derechos de la mujer embarazada.

Las relaciones entre trabajadores y patronos en la sociedad guatemalteca, se encuentran reguladas por la Constitución Política de la República de Guatemala en los artículos 101 y 102 en donde se establecen las prestaciones laborales mínimas y el derecho del trabajo. También, el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala



desarrolla de manera extensa los preceptos constitucionales en el Artículo 88 en la cual se explica lo relacionado con el salario como la remuneración para efectos de pago y en virtud del cual se tiene que hacer en moneda de curso legal según el Artículo 90 de mismo código, en el cual a la vez se tiene que fijar un plazo para el pago del salario, en el cual el trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita la satisfacción de sus deberes como el jefe de familia, siendo su fundamento legal los artículos 91, 103 y 104 del Código de Trabajo.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

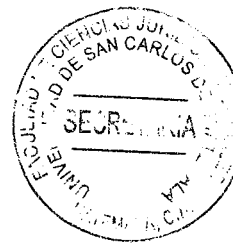
La mayoría de patronos contratan a personal por planilla con la finalidad de no otorgarles las prestaciones que las leyes laborales garantizan a los trabajadores, con el argumento que al no ser asalariados permanentes, sino temporales, se les puede contratar a través de pagarle su salario por planilla y.

Como consecuencia, no tienen derecho a las prestaciones laborales establecidas por la ley, práctica empresarial que incluso es avalada de manera negligente por la Inspección General de Trabajo, lo cual no se encuentra establecido legalmente en las leyes laborales vigentes.

Las relaciones de trabajo o laborales involucran por lo general a dos entidades: un empleado, que es quien trabaja; y un empleador o patrono que es para quién trabaja el empleado. Un empleador o patrón es aquella persona, institución u organización que le da trabajo remunerado a una determinada persona.

Se recomienda dar a conocer lo fundamental que la Inspección General de Trabajo de obligar a los patronos a pagarle las prestaciones que por ley les corresponde a los trabajadores en relación de dependencia, a partir que las leyes laborales no hacen ninguna diferencia ni discriminan en el goce y disfrute de esas prestaciones.





BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, Carlos Leonel. **El impacto de la reforma laboral**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Jurídica, S.A., 2005.

BALLESTER GINÉS, Ana Mariela. **Legislación laboral**. 5ª ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 1997.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 19ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.

CERMI CANTABRIA, José Vicente. **Fundamentos de derecho del trabajo**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. Cinca, S.A., 2009.

FERNÁNDEZ MUÑOZ, José Luis. **El trabajo y las relaciones laborales de actualidad**: 3ª ed. Lima, Perú: Ed. Nauta, S.A., 1989.

FRANCH MENEU, José Juan. **Prestaciones laborales**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Oxford, 1995.

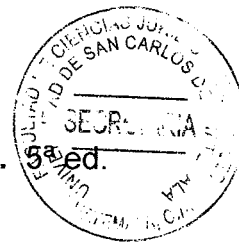
LÓPEZ GÓMEZ, José Manuel. **El trabajo y sus modalidades**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.

MARTÍNEZ SÁNCHEZ, José María. **Estado, mercado y trabajo**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. Legal, 1997.

MORALES ORTEGA, José Manuel. **Derecho al empleo**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. Difusión, 1999.

ORTEGA PRIETO, Eduardo. **Introducción al derecho laboral**. 3ª ed. Valencia, España: Ed. Ciss, S.A., 2012.

OSSORIO Y FLORIT, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.



ROQUETA BUJ, Lester Eduardo. **La reestructuración de las planillas laborales.** 3ª ed. Madrid, España: Ed. Tirant lo Blanch, 2001.

TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel. **Las condiciones de trabajo.** 2ª ed. Madrid, España: Ed. Editores, 1992.

VIDAL CARUANA, Gonzalo Alberto. **Manual de derecho laboral.** 4ª ed. México, D.F.: Ed. IGYU, 2003.

Legislación:

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

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

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