

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

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

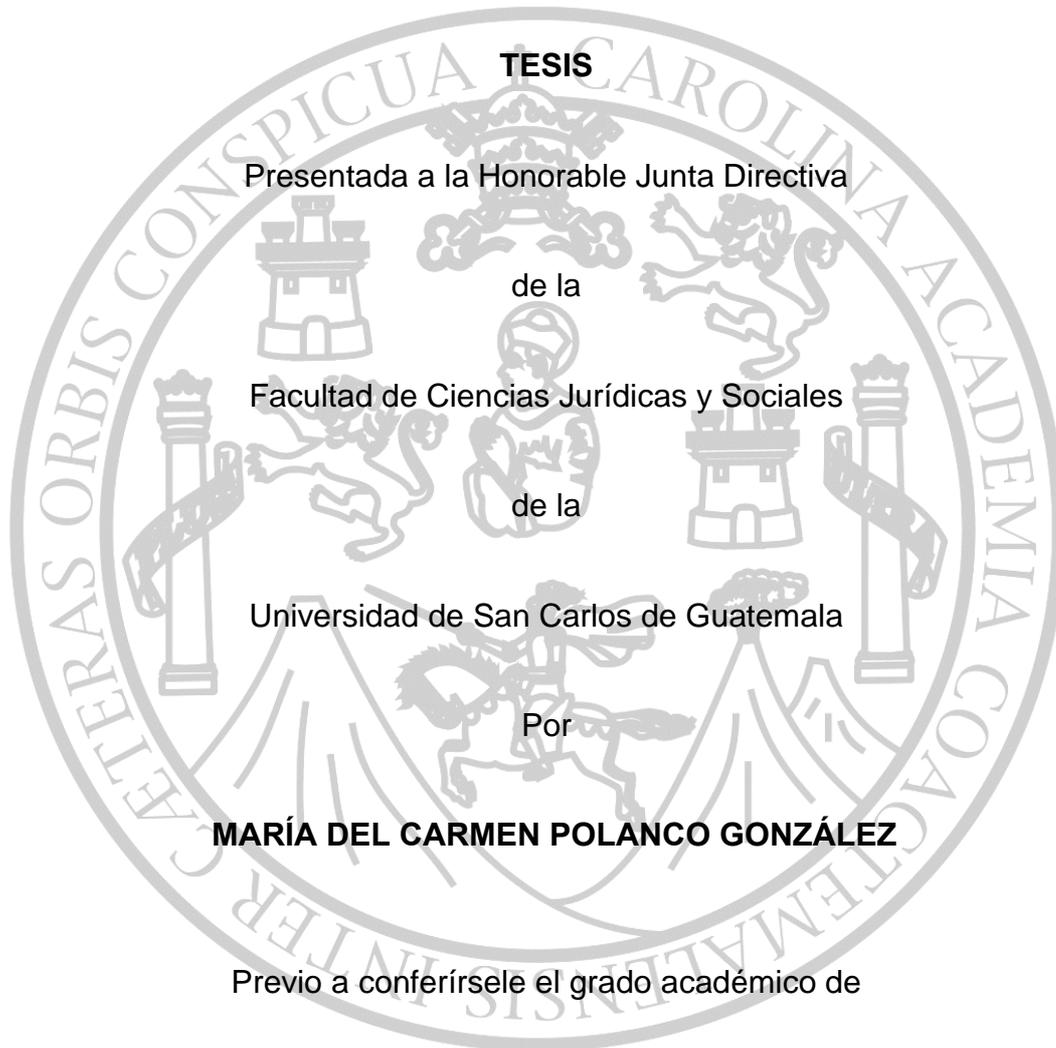
**DETERMINACIÓN JURÍDICA DE LAS FORMAS DE FIJACIÓN DEL SALARIO
EN LA CONTRAPRESTACIÓN LABORAL EN GUATEMALA**

MARÍA DEL CARMEN POLANCO GONZÁLEZ

GUATEMALA, ENERO DE 2023

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

**DETERMINACIÓN JURÍDICA DE LAS FORMAS DE FIJACIÓN DEL SALARIO
EN LA CONTRAPRESTACIÓN LABORAL 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

MARÍA DEL CARMEN POLANCO GONZÁLEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, enero 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**

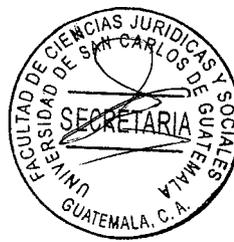
Primera Fase:

Presidente: Lic. Axel Armando Valvert Jiménez
Vocal: Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
Secretaria: Licda. Candi Claudy Vaneza Gramajo Izeppi

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Rolando Nech Patzán
Vocal: Lic. Marco Vinicio Leiva
Secretario: Lic. Guillermo David Villatoro Illescas

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).



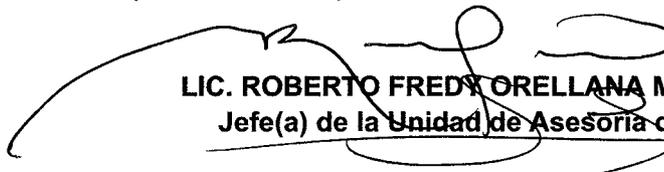
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 25 de mayo de 2020.

Atentamente pase al (a) Profesional, ROSARIO GIL PEREZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARÍA DEL CARMEN POLANCO GONZÁLEZ, con carné 9614369,
 intitulado IMPORTANCIA DE LAS FORMAS DE FIJACIÓN DEL SALARIO EN LA CONTRAPRESTACIÓN
LABORAL 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.

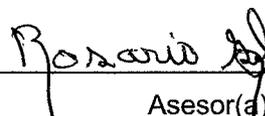
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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.


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



Fecha de recepción 12 / 04 / 2021 . f)


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Lic. ROSARIO GIL PEREZ
 Abogado y Notario



Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



Guatemala 08 de junio del año 2021

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



Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha veinticinco de mayo del año dos mil veinte de la alumna **MARÍA DEL CARMEN POLANCO GONZÁLEZ**, con carné estudiantil **9614369** quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: **“IMPORTANCIA DE LAS FORMAS DE FIJACIÓN DEL SALARIO EN LA CONTRAPRESTACIÓN LABORAL EN GUATEMALA”**, le doy a conocer:

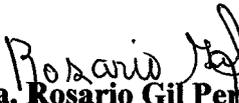
- a) La tesis determina un contenido científico y técnico, que señala con bastante claridad un estudio de lo fundamental de la determinación jurídica de las formas de fijación del salario en la contraprestación laboral en Guatemala. Se modificó el título de la tesis quedando de la siguiente forma: **“DETERMINACIÓN JURÍDICA DE LAS FORMAS DE FIJACIÓN DEL SALARIO EN LA CONTRAPRESTACIÓN LABORAL EN GUATEMALA”**.
- b) La sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, indicó la determinación jurídica de la fijación del salario; método deductivo, con el cual se señaló la contraprestación laboral; y el analítico, indicó su regulación legal.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) La sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, conclusión discursiva, redacción y citas bibliográficas.
- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se presentó y formuló fue comprobada al dar a conocer la determinación jurídica de las formas de fijación del salario en la contraprestación laboral. Se hace la aclaración que entre la asesora y la sustentante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



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

Muy atentamente.


Licda. Rosario Gil Perez
Aseora de Tesis
Col. 3058

Lic. ROSARIO GIL PEREZ
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 08 de agosto de 2021.

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo, ALEXANDER FERNANDO CÁRDENAS VILLANUEVA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante MARÍA DEL CARMEN POLANCO GONZÁLEZ , con carné número 9614369, intitulado DETERMINACIÓN JURÍDICA DE LAS FORMAS DE FIJACIÓN DEL SALARIO EN LA CONTRAPRESTACIÓN LABORAL EN GUATEMALA. Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídica y Sociales y del Examen General Público.



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





Guatemala 26 de enero 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



Dr. Herrera Recinos:

Le doy a conocer que llevé a cabo las respectivas revisiones de manera virtual a la tesis de la alumna **MARÍA DEL CARMEN POLANCO GONZÁLEZ**, con carné número 9614369, que se denomina: **“DETERMINACIÓN JURÍDICA DE LAS FORMAS DE FIJACIÓN DEL SALARIO EN LA CONTRAPRESTACIÓN LABORAL EN GUATEMALA”**.

La tesis cumple con lo establecido en el instructivo correspondiente de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y en ese sentido le indico que las modificaciones sugeridas fueron llevadas a cabo, por lo cual procede emitir **DICTAMEN FAVORABLEMENTE**.

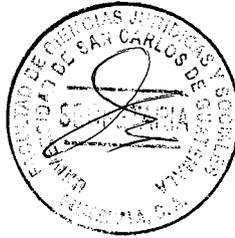
Atentamente.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Alexander Fernando Cárdenas Villanueva
Docente Consejero de Estilo



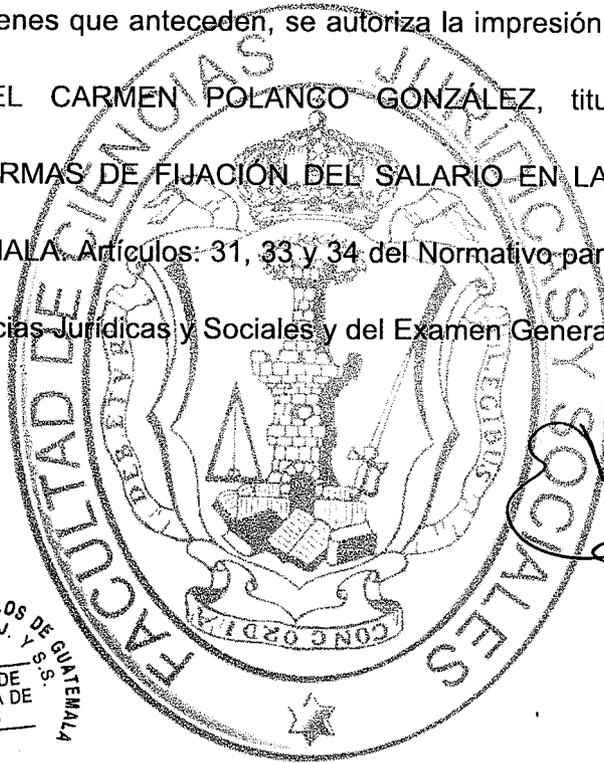
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintiocho de febrero de dos mil veintidos.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante **MARÍA DEL CARMEN POLANGO GONZÁLEZ**, titulado **DETERMINACIÓN JURÍDICA DE LAS FORMAS DE FIJACIÓN DEL SALARIO EN LA CONTRAPRESTACIÓN LABORAL 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/JPTR.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados y por bendecir mi vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A MI MADRE:

Por tu amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ti he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Me siento orgullosa y privilegiada de ser tu hija.

A MI AMADO ESPOSO:

Quien siempre ha sido mi compañero de aventuras y amigo, que ha creído en mí y motivado a seguir mis sueños.

A MIS HIJOS:

Que han sido mi motor principal para convertirme en la mejor versión de mí misma, que con su amor y apoyo me fortalecieron para concluir esta etapa.

A MI HERMANO:

Por estar siempre presente, acompañándome y por el apoyo moral que me brindó a lo largo de esta etapa de mi vida.

A:

Todas las personas que me han apoyado y me han ayudado a realizar mi trabajo con éxito, en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

A:

Los catedráticos de la Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación profesional y de manera especial a quienes me han guiado con su paciencia y rectitud como docentes.





PRESENTACIÓN

El trabajo que se presenta señala la determinación jurídica de las formas de fijación del salario en la contraprestación laboral en Guatemala. Es de importancia el estudio a nivel general de los salarios y de su distribución, así como de la evolución y de las diferencias entre regiones en relación al costo de la vida y de los niveles nacionales o sectoriales relacionados con la productividad del trabajo y de las tasas de crecimiento económico en lo que respecta a la fijación salarial.

La naturaleza jurídica de la tesis es pública y la rama del derecho en la que se enfocó la investigación fue el derecho laboral. Además, se llevó a cabo un trabajo de carácter cualitativo en el ámbito temporal de los años 2018-2020, durante el ámbito geográfico del territorio de la República de Guatemala.

El objeto de la tesis señalo claramente lo fundamental de que se determinen las formas de fijación del salario. Los sujetos en estudio fueron tanto los patronos como los trabajadores en la relación laboral, mientras que el aporte académico indicó que mediante una justa y equitativa fijación de los salarios en el país en la contraprestación laboral se logra la satisfacción de las necesidades de los trabajadores guatemaltecos.



HIPÓTESIS

La determinación jurídica de las formas de fijación del salario en la contraprestación laboral en Guatemala permite la adopción de un enfoque equilibrado y fundamentado en datos fácticos. para que se garanticen las necesidades de los trabajadores y de sus familias, tomando en consideración el contexto nacional y la protección efectiva de los trabajadores, así como el desarrollo de las empresas sostenibles.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Fue formulada una hipótesis que se comprobó dando a conocer la importancia legal de la determinación jurídica de las formas de fijación del salario en la contraprestación laboral en Guatemala. Además, señaló que la adopción de un enfoque basado en datos fácticos también implica que se disponga de criterios claros para encauzar las discusiones sobre la fijación del salario, así como también de indicadores fiables que sustenten de manera adecuada los argumentos gubernamentales y de los interlocutores sociales en el marco de sus deliberaciones.

Las técnicas utilizadas fueron la documental y de fichas bibliográficas. Los métodos empleados fueron: método inductivo, método deductivo y método analítico para el desarrollo de la tesis.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Fuentes.....	2
1.3. Interpretación jurídica.....	6
1.4. Sujetos.....	8

CAPÍTULO II

2. Características ideológicas.....	17
2.1. Tutelaridad de los trabajadores.....	18
2.2. Principio de garantías mínimas.....	21
2.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo.....	23
2.4. El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo.....	26
2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	28
2.6. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático.....	29
2.7. El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.....	29

CAPÍTULO III

3.	Las jornadas laborales.....	33
3.1.	Importancia y fundamento.....	35
3.2.	Las jornadas ordinarias.....	35
3.3.	Las jornadas ordinarias y jornadas semanales.....	37
3.4.	Adecuación de las jornadas laborales.....	37
3.5.	Cambios en las jornadas de trabajo.....	39
3.6.	La jornada continua.....	40
3.7.	Trabajadores que no se encuentran sujetos a la jornada ordinaria.....	42
3.8.	Jornada extraordinaria de trabajo.....	44
3.9.	Horas extraordinarias.....	46

CAPÍTULO IV

4.	La determinación jurídica de las formas de fijación del salario en la contraprestación laboral.....	49
4.1.	Concepto.....	50
4.2.	Definición legal.....	51
4.3.	Clases de salario.....	52
4.4.	Beneficios que resguarda el salario.....	55
4.5.	Determinación jurídica de las formas de fijación del salario en la contraprestación laboral en Guatemala.....	61

	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
--	----------------------------	----

	BIBLIOGRAFÍA.....	67
--	-------------------	----



INTRODUCCIÓN

Con el tema elegido se determinaron jurídicamente las formas de fijación del salario en la contraprestación laboral en Guatemala. La fijación de salarios mínimos asegura la debida protección a los trabajadores para la obtención de una remuneración justa, así como también garantiza la existencia de un sistema de salarios mínimos que se apliquen a todos los grupos asalariados cuyas condiciones de trabajo hagan apropiada la aplicación de un procedimiento de trabajo en condiciones equitativas que tomen en consideración los principios del derecho laboral, siendo también esencial tomar en cuenta las características ideológicas de esta rama del derecho tanto en la legislación ordinaria como reglamentaria como se indicó con los objetivos planteados.

La legislación laboral del país señala como una garantía mínima en beneficio de los trabajadores el derecho de los mismos a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que les permita la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, es decir, que las leyes laborales de Guatemala, en atención a su carácter de tutelaridad, en relación a los trabajadores del país señalan la obligación que tienen los patronos de retribuir económicamente el trabajo prestado a sus empleados con una cantidad que no sea menor a la mínima legalmente.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo el proceso de fijación de los salarios mínimos por ser la institución encargada de la dirección de las políticas de trabajo del país y se encarga de manera específica y directa de la fijación del salario que de acuerdo con lo regulado en el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala debe llevarse a cabo anualmente como se comprobó con la hipótesis formulada.

Además, es obligación del mismo proporcionarles a las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos los lineamientos que sean necesarios para sus funciones, así como los insumos suficientes de investigación, siendo importante también la realización del proceso de verificación del procedimiento de fijación del salario mínimo.



La relación de trabajo se caracteriza por la puesta en práctica o realización de las habilidades materiales o intelectuales por parte del trabajador y que motivaron su contratación por parte del patrono, para la prestación de los servicios o realización de la obra que constituye su objeto. La misma, es la existente entre una persona física llamada trabajador que se compromete de manera personal y voluntaria a la prestación de sus servicios profesionales y el empresario, persona física o jurídica, quien dirige el trabajo y se obliga a pagar una retribución o salario al trabajador.

Para el establecimiento del salario mínimo de cada año se consideran de forma conjunta el índice de precios al consumo, la productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la situación económica de manera general. Con ello, se permite el establecimiento y ajuste de los niveles salariales, debido a que si se establece un nivel demasiado bajo, el salario mínimo tendrá poco efecto en la protección de los trabajadores y de sus familias contra el pago de salarios indebidamente bajos y si se establece uno demasiado alto, los salarios mínimos serán poco respetados y tendrán efectos adversos para el empleo.

Se dividió la tesis en cuatro capítulos: el primero, indicó el derecho laboral, definición, fuentes, interpretación jurídica y sujetos; el segundo, analizó las características ideológicas: tutelaridad de los trabajadores, principio de garantías mínimas, el derecho del trabajo es necesario e imperativo, el derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo, el derecho del trabajo es una rama del derecho público, el derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático y el derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo; y el cuarto, estudió la determinación jurídica de las formas de fijación del salario en la contraprestación laboral en Guatemala. Las técnicas utilizadas fueron la documental y de fichas bibliográficas, así como los siguientes métodos: analítico, inductivo y deductivo.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El trabajo es todo esfuerzo humano que se aplica a la producción de riqueza y que implica una actividad del ser humano, por ende, cualquier labor significa una actividad del ser humano tendiente a la obtención de un determinado provecho, y consecuentemente se encuentra fuera del trabajo no subordinado. Además, el ser humano en todas las épocas ha tenido que trabajar, pero su labor ha contado con distintos sentidos, o sea, se ha tomado en consideración de distintas maneras, de acuerdo a la época a la cual se haga referencia.

1.1. Definición

Es de importancia anotar que es difícil señalar una conceptualización clara y precisa del derecho laboral, debido a que es una rama jurídica todavía en formación, siendo los conceptos que existen en la actualidad bastante numerosos pero parciales, debido a que el derecho del trabajo poco a poco va extendiendo su campo de regulación hacia otras actividades del ser humano.

Derecho del trabajo es el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo generalizado.



“El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que se le aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que concierne a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como en el mejoramiento de los trabajadores en su condición de esa categoría”.¹

También, cabe indicar que la disciplina jurídica anotada es el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencia e instituciones complementarias de los elementos personales que intervienen.

Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social y fija las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, salud y un decoroso nivel de vida.

1.2. Fuentes

La terminología de fuente señala que la misma es la circunstancia social en que se crea el derecho, siendo la fuente principal del trabajo la ley. Además, sin lugar a dudas, la jurisprudencia ocupa un lugar relevante como fuente del derecho.

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 84.



La jurisprudencia puede traducirse en las consideraciones e interpretaciones jurídicas uniformes que realiza una autoridad judicial designada para efectos legislativos, en relación a uno o varios puntos de vista de derecho especiales y determinados que aparecen en determinado número de casos concretos y parecidos que puedan llegar a presentarse, tomando en consideración que las interpretaciones son de carácter obligatorio para los inferiores jerárquicos de las autoridades y que se señalan expresamente por la ley.

Las fuentes del derecho del trabajo son: la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo y las demás leyes de trabajo y previsión social.

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

Pero, para hacer la aclaración de cualquier duda en cuanto al tema indicado, el Código de Trabajo en su Artículo 326 permite a los jueces la resolución por analogía acudir de manera directa al Código Procesal Civil y Mercantil y a la Ley del Organismo Judicial, pero solamente en casos de omisión de procedimientos, siempre con la limitación de que los



procedimientos de derecho común no sean contrarios a los principios procesales del trabajo como sucede con el juicio ejecutivo que no se encuentra regulado en la parte procesal del Código de Trabajo y el juez es quien tiene que acudir de forma directa al Código Procesal Civil y Mercantil.

Los principios del derecho del trabajo son las características indicadas en el cuarto considerando del Código de Trabajo como garantías mínimas, y son el principio tutelar de imperatividad, realista y objetivo, derecho público, hondamente democrático, principios de justicia social a los cuales hacen referencia los artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala como la libertad de trabajo, principio relacionado a que todo trabajo será equitativamente remunerado, igualdad de salario y obligación de pagar en moneda de curso legal.

Los principios del derecho laboral a los cuales se tiene que acudir para la integración de la ley, son tanto las características ideológicas reguladas en el cuarto considerando del Código de Trabajo, como también los principios de justicia social o derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo regulados constitucionalmente.

“En la doctrina de trabajo la costumbre y el uso son empleados como sinónimos y de ello deriva que puedan ser conceptualizados como la repetición uniforme de una práctica que venga a permitir la interpretación de las cláusulas de un contrato y a reformar o completar las restantes fuentes formales del derecho del trabajo en beneficio de los trabajadores”.²

² Hernainz Márquez, Miguel. **Tratado elemental de derecho de trabajo**. Pág. 90.



Además, la costumbre y el uso cuentan con un doble campo de aplicación, como elementos que forman parte de los contratos o medios de interpretar sus cláusulas y como normas generales que reforman en beneficio de los trabajadores la legislación existente. En ambos casos tienen un doble campo de aplicación, como elementos integrantes de los contratos o medios de interpretar sus cláusulas, y como normas generales que reforman en beneficio de los trabajadores la legislación existente.

En uno y otro caso tienen la costumbre y el uso igual valor y tienen que ser aplicados, tomando en consideración que la voluntad de los patronos y trabajadores se encuentran bajo el sometimiento del derecho positivo. Para que el uso y la costumbre se presenten, se necesita la práctica constante de una conducta determinada y no únicamente la ejecución de un acto.

En cuanto a los principios generales del derecho a nivel doctrinario, existe una controversia debido a que casi todos los códigos modernos disponen que en los casos en que no exista posibilidad alguna de resolución de una determinada controversia de acuerdo al derecho legislado, se tiene que recurrir a los principios en mención. Para determinados tratadistas, los mismos son universalmente admitidos por la ciencia, y se identifican con el derecho justo y natural y a falta de disposiciones formalmente valederas, el juzgador tiene que encargarse de la formulación de un principio dotado de validez, con la finalidad de que se resuelvan los asuntos de manera concreta que hayan sido sometidos a su conocimiento, quedando excluida la posibilidad de que se falle de conformidad con opiniones de orden personal.



1.3. Interpretación jurídica

La interpretación jurídica del derecho laboral es el conjunto de operaciones encaminadas al descubrimiento del sentido que tienen las normas de trabajo, siendo fundamental la determinación legal del objeto de interpretación por una parte, si consiste en la voluntad del legislador; o por la otra, el texto de la norma.

Las ideas modernas en este ámbito han puesto por un lado la primera postura, o sea, la voluntad del legislador y se inclinan por el texto normativo, como objeto de la investigación sin ningún tipo de limitación. Al hacer mención del texto de la norma se tiene que hacer mención de los fines que busca la norma y entre los mismos se encuentran los jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos. Ello, quiere decir que el sentido de las normas laborales radica justamente en esas finalidades.

Interpretar es dar a conocer el sentido de las normas y el mismo radica en sus objetivos, pudiéndose claramente apreciar que la finalidad impuesta a los procedimientos de interpretación de la rama legal es referente al descubrimiento de las finalidades de las normas de trabajo.

Lo anotado quiere decir que la interpretación tiene la finalidad de buscar la finalidad de las normas de trabajo a través de una adecuada metodología, siendo diversas las técnicas y procedimientos empleados para la interpretación por parte de los diversos autores. Es de importancia hacer mención de las siguientes técnicas de investigación: preeminencia,



dignificación, vitalización, dotación, igualación, nivelación, producción, protección y participación. Para la aplicación de esas técnicas existe la necesidad de su unión con los postulados fundamentales con los cuales fueron producidas.

Lo que se busca no es una técnica de interpretación de normas jurídicas, sino que se supone el hecho de que mediante determinadas técnicas se lleve a cabo la interpretación y la misma señale dos alternativas frente a la interpretación jurídica disponiendo para el efecto la elección de la mayormente favorable al trabajador.

De acuerdo a la teoría interpretativa finalista, cada ley en caso de duda y de acuerdo a la convivencia social tiene que ser interpretada de manera que sus preceptos encuentren su manifestación como el medio de mayor utilidad en el momento de actualidad, para la consecución de un estado social justo y sano. Por su parte el sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas jurídicas, siendo el primero el establecido en la Ley del Organismo Judicial para el derecho común en los artículos del 8 al 15; y el segundo, en el Artículo 106 último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala que indica que en caso de duda en relación a la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, deberá llevarse a cabo una interpretación en el sentido más favorable para los trabajadores.

El Artículo 17 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y



demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

1.4. Sujetos

“La condición de trabajador tomando en consideración el punto de vista contractual señala que la condición de trabajador no consiste en algo permanente en una persona, sino que aparece en el momento que alguien se encarga de la suscripción de un contrato de trabajo o comienza una relación de trabajo”.³

O sea, esa condición de trabajador no es una realidad antecedente, sino que la misma se presenta en el momento de dar comienzo la relación laboral, y también puede indicarse que la condición de patrono inicia con la relación de trabajo.

Para la determinación de si una persona tiene o no el carácter de trabajador se puede recurrir a dos soluciones. De acuerdo a la primera será trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora; y de conformidad con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

Por su parte, se tiene que anotar que los trabajadores independientes son aquellas personas que llevan a cabo o desarrollan determinadas actividades por cuenta propia y que poco a poco han venido incrementándose en la sociedad y para quienes el Código de

³ De la Villa Gil, Luis Enrique. **El trabajo y la relación laboral**. Pág. 50.



Trabajo no tiene ninguna regulación, a excepción de lo preceptuado en el Artículo 206 del ordenamiento legal precitado, que le otorga la posibilidad de organización en sindicatos, a pesar de que en algunos casos por ambigüedad del Código de Trabajo, no logran su finalidad.

En otros países los trabajadores de esta categoría como se les ha llamado, son tomados en consideración por las normas jurídicas de previsión social y se les permite su incorporación al régimen obligatorio de seguridad social como profesionales, comerciantes, artesanos y demás trabajadores no asalariados.

A la persona que labora se le ha otorgado diferentes nombres como obrero, que fue la primera que se conoció. La doctrina extranjera por su parte señala las siguientes denominaciones: operario, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salario y productor. Pero, actualmente la denominación mayormente aceptada es la de trabajador y la misma es claramente aplicable a las personas que llevan a cabo cualquier actividad de la naturaleza que sea ésta.

- a) Trabajador: el Artículo 3 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. En toda relación jurídico-laboral, el trabajo lo tiene que prestar de manera personal y directa el trabajador, o sea, que para que exista una relación de trabajo es necesario que los servicios se presten de manera



directa y personal respectivamente, debido a que de otra forma no existirá la relación laboral.

Pero, la condición indicada para la existencia de la relación de trabajo, en algunos casos puede presentar una serie de problemas como sucede con el caso de la intermediación, que se refiere a que una persona se compromete con otra a la prestación de un servicio o a la ejecución de una obra, por medio de un contrato civil o laboral, pero para poder dar cumplimiento de su obligación tiene que contar con los servicios de varios trabajadores, de acuerdo con el Artículo 5 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En relación a los trabajadores de confianza se puede indicar que debido a la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que les serían auténticas y que él tendría que llevar a cabo si fuera posible, motivo por el cual, surgen los auxiliares del patrono, como son los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable importancia a las relaciones de trabajo, motivo por el cual es de importancia su análisis.

Estos trabajadores son aquellos cuya actividad tiene relación de manera inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus finalidades y con su dirección, administración y vigilancia en general. La categoría de trabajador de confianza está bajo la dependencia de la naturaleza de



las funciones, siendo las funciones de confianza las de dirección, **vigilancia**, inspección y fiscalización cuando se tenga carácter general y aquellas que tienen relación con los trabajos personales del patrón.

Varios trabajadores sin ser de confianza llevan a cabo funciones de fiscalización y por ende su interpretación es restrictiva. Por su parte, los trabajos personales del patrón por la proximidad en que se encuentran tienen acceso a los secretos empresariales.

Además, es de importancia indicar que el patrono es una persona jurídica y las funciones de confianza tienen que desarrollarse en función de los representantes patronales.

- b) Patrono: existe una amplia gama de nombres empleados para la identificación del acreedor del trabajo y los mismos son patrón, patrono, dador de trabajo, principal, dador de empleo, empresario y locatario. De manera tradicional se le llama patrono y el Código de Trabajo en el Artículo 2 Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula lo siguiente: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución Política de la República”.



La definición señalada es bastante completa debido a que indica que el **patrono** puede ser la persona individual y jurídica, así como hace referencia a la vinculación legal y contractual con los trabajadores, de donde se tiene que hacer la deducción de la subordinación y de su sueldo, el cual, es auténtico de toda relación laboral.

El empleador, patrono o empresario es quien puede encargarse de la dirección de la actividad de trabajo de un tercero que labora bajo su dependencia y en su beneficio, a través de una retribución, o sea, es la persona física o jurídica que ocupa varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan sus servicios.

Consisten en las personas naturales o jurídicas que se obligan a la remuneración del trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos que hayan sido obtenidos de la prestación. Patrono consiste en la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas y es quien disponiendo de un instrumento de producción lo hace productivo mediante el obrero asalariado.

- c) Representantes del patrono: el Código de Trabajo los regula en el Artículo 4 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.



Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo”.

En el Artículo citado se hace una enumeración de los representantes del patrono, es decir, que la disposición se tiene que interpretar como enunciativa y no limitativa, toda vez que pueden existir otros representantes no mencionados.

Los mismos no excluyen la condición del trabajador, al menos en la etapa actual de la jurisprudencia laboral. Cabe indicar que durante un largo tiempo se discutió si los gerentes generales, directores y el resto de funcionarios podían encontrarse bajo la sujeción de los vaivenes económicos de la empresa, a través de su participación en los resultados pudiendo tener el carácter de trabajadores y se llegó a la afirmación de que era suficiente que fueran socios de la empresa, a pesar de que mayoritariamente quedarán excluidos tanto de los beneficios de la ley como de la seguridad social.

Las ideas de la doctrina expuesta son congruentes con las disposiciones legales y con el Artículo 4 antes citado, debido a que los representantes patronales en sus relaciones con los trabajadores obligan de manera directa al patrono y esos representantes en sus relaciones con el patrono se encuentran ligados con el mismo por un contrato o relación laboral.



- d) El intermediario: la intermediación a través del devenir de la historia de la humanidad, ha sido tomada en consideración como una actividad innoble, debido a que tiene que aprovecharse el trabajo de los demás, a través de un pequeño esfuerzo.

El Artículo 5 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

El intermediario puede encontrarse ligado con el patrono, pero la legislación toma en consideración solidariamente responsable con el patrono de las obligaciones derivadas de las leyes laborales, por el hecho de su insolvencia económica, o sea, que la intermediación como institución busca evitar que las personas insolventes sean empleadas por patronos para evadir sus responsabilidades laborales.

Esta institución tiene importancia debido a que en el pasado los patronos se excusaban en las leyes civiles y mercantiles para el no cumplimiento de sus



obligaciones, pero en la actualidad buscan hacerlo poniendo entre ellos y los trabajadores a una persona insolvente.

- e) Sustitución patronal: “En lo relacionado a esta importante institución del patrón sustituto es de importancia hacer referencia al principio de la estabilidad. La empresa tiene una trascendental relevancia para el derecho del trabajo, debido a que se hace referencia de empresas en el sentido típicamente mercantil y laboral como sucede con las sociedades cuando se trate de empresas civiles y laborales como las asociaciones y fundaciones”.⁴

En los países socialistas subsiste la conceptualización de empresa, pero la propiedad de los medios de producción es perteneciente de forma exclusiva al Estado, siendo el beneficio de la actividad empresarial el que se destina al patrimonio privado de determinadas personas y al mejoramiento de la condición social de toda la colectividad.

⁴ Palomeque López, Manuel Carlos. **Fundamentos de derecho del trabajo**. Pág. 110.





CAPÍTULO II

2. Características ideológicas

Para el derecho laboral, la comprensión y conocimiento de las características ideológicas y principios informativos es fundamental y necesario para el correcto manejo y aplicación de las normas de trabajo y previsión social.

Lo anotado, al grado que la falta de conocimiento de los mismos genera la inexistencia de entendimiento de las diferentes instituciones relacionadas con esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables tomando en cuenta el punto de vista de los principios propios y auténticos del derecho común.

También, se debe tomar en consideración el momento en que se está iniciando el análisis de las características ideológicas del derecho del trabajo, así como el hecho de que en determinadas ocasiones es bastante difícil la comprensión de sus diferencias intrínsecas existentes, debido a que cada una cuenta con particularidades propias a pesar de que se encuentren encaminadas a iguales finalidades para la protección y defensa de los trabajadores.

Además, cabe anotar que el cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala les denomina características ideológicas que inspiran la legislación laboral.



2.1. Tutelaridad de los trabajadores

Es el que se enuncia señalando que el derecho laboral es un derecho tutelar de los trabajadores, justamente porque hace referencia a la compensación de la desigualdad económica que se presenta entre los patronos y trabajadores, lo cual, se alcanza con el derecho mediante el otorgamiento a los trabajadores de una protección jurídica preferencial.

“El trabajador se encuentra en una situación de desventaja en relación al patrono, y esa desventaja puede notarse en la mayor parte de los casos en el plano cultural, pero esencialmente en el plano económico, de forma que el derecho del trabajo permite esa situación mediante la legislación para la compensación de desigualdades y se alcanza protegiendo de forma preferente al trabajador quien es la parte débil de la relación laboral”.⁵

En cuanto al principio en mención no ha faltado quien asegure que este principio viola el principio de igualdad que señala que todos los ciudadanos tienen igualdad ante la legislación, debido a que en el derecho laboral es necesario que exista la tutela de la parte más débil, o sea, que el derecho del trabajo no puede ver únicamente a las personas como señala el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones de trabajo y encargarse del establecimiento de si las personas son empleadores o quienes venden su fuerza laboral, debido a que esa condición particular de cada uno es la que permite que no puedan actuar en igualdad de condiciones; y por ende, para igualarlos ante

⁵ Rodríguez Manzini, Jorge. **Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 77.



la legislación se tiene que tutelar a cada una de las partes, siendo las más débiles el trabajador.

Por otro lado, es de importancia señalar que el principio tutelar se presenta en las relaciones individuales, o sea, entre un patrono y un trabajador, debido a que en este tipo de relaciones, una parte es débil. Por otra parte, también se presentan las de derecho colectivo cuando la organización sindical es más fuerte y los trabajadores muchas veces se encuentran en mejores condiciones que los patronos, para la fijación de las condiciones de prestación de servicios, motivo por el cual necesitan contar con una tutela efectiva.

En el derecho procesal del trabajo se presenta la excepción de la inversión de la carga de la prueba y algunas presunciones que aparecen en beneficio de los trabajadores que rigen en relación al principio de igualdad y no en cuanto al de tutela.

En el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala se encuentran algunas disposiciones legales, en las cuales se pone de manifiesto este principio, siendo las de mayor importancia las reguladas en los artículos 30, 78 y 89.

El Artículo 30 de la referida norma se regula: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.



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

En la disposición legal indicada se puede señalar claramente que la legislación se inclina del lado del trabajador al señalarle la obligación al patrono de ampliar por escrito el contrato laboral, al grado que si no lo hace u omite determinadas circunstancias del contrato se tiene que presumir cierto lo que el trabajador afirma respecto de la relación de trabajo. Ello, es de esa forma, debido a que el patrono debido a su capacidad económica se encuentra en mejores posibilidades que el trabajador para hacer el contrato por escrito.

El Artículo 78 indica: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador”.

Con el mismo se demuestra claramente la tutelaridad del derecho del trabajo en beneficio de los trabajadores y es uno de los dos únicos casos de inversión de la carga de la prueba que regula la legislación guatemalteca de trabajo. Con ello, se tutela a la parte más débil de la relación de trabajo al imponérsele al patrono quien se encuentra en una mejor capacidad económica y en la obligación de probar la justa causa en la cual se fundamentó



el despido, debido a que en caso contrario tiene que hacer efectivo el pago de la indemnización respectiva, pero se tiene que hacer la aclaración de que la carga de la prueba se invierte únicamente en el caso del despido directo, y no así en el indirecto en cuyo caso el laborante tiene que encargarse de probar la causa del despido y no se tiene que confundir con otros casos en los cuales aparecen presunciones en beneficio del trabajador, las cuales pueden destruirse por prueba en contrario, como sucede en el caso del Artículo 30 antes citado.

También, es de importancia lo regulado en el Artículo 89 de la citada norma legal: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

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

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

2.2. Principio de garantías mínimas

“El derecho laboral es constitutivo de un conjunto de garantías de orden social que cuentan con las siguientes garantías: mínimas y protectoras del trabajador e irrenunciables solamente para el trabajador. Esas garantías sociales son tomadas en cuenta para



asegurarle a los empleados el pleno desarrollo de sus actividades como por ejemplo un salario mínimo que se comprende como un salario que va a compensar el esfuerzo llevado a cabo por el trabajador y representa la menor cantidad de dinero que le va a ser de utilidad para el cumplimiento de sus obligaciones como jefe de familia”.⁶

Las normas laborales son protectoras del trabajador, debido a que es la parte más débil de la relación de trabajo y por ello son tendientes a resguardarlo contra el capital. Estas normas sociales son irrenunciables solamente para el trabajador, o sea, que el patrono puede renunciar a las mismas, debido a que la renuncia que haga es constitutiva de nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a sus garantías por tratarse de normas imperativas, es decir, de forzoso cumplimiento, aún contra la voluntad de los particulares, debido a cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos constitucionales que se estipulen en el Código de Trabajo y demás leyes y disposiciones laborales o contrato de trabajo.

Esas garantías debido a su misma naturaleza de ser mínimas, el mismo principio señala que son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios, siendo las siguientes: contratación individual, contratación colectiva y de forma bien especial mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Lo anotado, quiere decir que mediante los contratos individuales colectivos de trabajo por acuerdo entre patronos y trabajadores pueden ser superadas las garantías mínimas. De

⁶ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 92.



forma bien especial, es el pacto colectivo de condiciones de trabajo la institución por excelencia la de utilidad para la superación de las garantías mínimas, debido a que el pacto es una institución que cuando se presentan determinados requisitos es obligatorio para el patrono, negociando con los trabajadores, lo cual, es una situación en la cual logran verdaderamente la superación de las garantías mínimas.

2.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo

Es el principio que enuncia en el literal c del cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto 1441 lo siguiente: “El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social”.

Para el derecho común rige el principio de la autonomía de la voluntad, o sea, el que indica que las partes de todo contrato dentro de los límites de la ley pueden llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación, como sucede con el precio y la forma de pago o entrega de la cosa en una compraventa. En el caso del derecho del trabajo no existe posibilidad alguna de contratar en condiciones inferiores a las reguladas en la legislación, toda vez que esas formas son de forzoso cumplimiento.



Toda norma jurídica consiste en un imperativo legal, debido a que es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte de importancia de la doctrina señala que la característica de todo el orden jurídico es la coacción, no debido a que todas las normas se realicen de forma coactiva, toda vez que en una elevada proporción, los seres humanos cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden legal es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esa posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero, no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperatividad.

La naturaleza imperativa del derecho del trabajo señala claramente la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los seres humanos y produce efectos particulares y que son eminentemente objetivos en la formación y en el contenido de las relaciones laborales.

“En el problema de la imperatividad conoció el derecho romano dos grupos de normas jurídicas de acuerdo a dicha imperatividad: el *jus dispositivum*, de imperatividad relativa, con aplicación en las relaciones legales a falta de estipulación expresa o tácita de los sujetos de la relación, siendo su campo de aplicación el derecho privado; y el *jus cogens*, integrado por las normas que se aplican de manera necesaria, para impedir o regular la formación de una relación jurídica, sea para gobernar los efectos de la que se hubiera formado o para gobernar determinados efectos”.⁷

⁷ Deveali, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 55.



En el derecho privado se respetó un principio de acuerdo al cual las normas de orden público son de derecho imperativo, siendo el derecho civil dispositivo. Además, cabe indicar que los principios del derecho del trabajo son uno de los aspectos de la estructura fundamental de la sociedad, debido a que integran los derechos del ser humano, siendo su finalidad última la vida en sociedad.

Un derecho se encuentra limitado por el orden público, siendo el otro estatuto el orden público, de lo cual se señala la diferencia de los dos órdenes legales: uno, por esencia es el derecho dispositivo limitado por el orden público; el otro, es el orden público propiamente establecido. Esa diferencia explica que el derecho del trabajo sea un límite al derecho privado y que en las ocasiones en que surja una contradicción tenga preferencia el derecho del trabajo.

La desigualdad social y la injusticia social que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad obligaron al Estado a la intervención del proceso económico para el aseguramiento de los trabajadores a un nivel mínimo de vida. De esa manera comenzó la transformación del derecho del trabajo con el Código de Napoleón con un mínimo de derechos sociales y se perfeccionó con su transformación, debido a que los derechos sociales, al igual que los antiguos derechos individuales del hombre, integran parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos. Para asegurar ese respeto tiene intervención el Estado para imponerle a los patronos de manera coactiva el cumplimiento de las obligaciones que derivan de los derechos sociales.



Por su parte, el derecho del trabajo es imperativo y es de los nuevos derechos del ser humano y por esos caracteres es el encargado de la regulación entre el capital y el trabajo y tiene una triple dirección.

Por un lado, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se integren, lo cual, constituye sus dos primeras direcciones y, por otra parte, se encamina al Estado, obligándolo a vigilar que las relaciones de trabajo se integren y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos constitucionalmente en las leyes y en las normas que les sean supletorias.

“La justificación de la imperatividad del derecho del trabajo es de la misma naturaleza de las relaciones económicas de producción, o sea, de las relaciones entre el capital y el trabajo. Además, la más elemental justicia exige que se señalen los derechos mínimos de uno y otro, que esencialmente son el respeto al trabajo, así como a un determinado nivel social para cada trabajador y la defensa de su salud y vida, para el capital y para el derecho de percibir una utilidad razonable”.⁸

2.4. El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo

Es realista debido a que estudia al ser humano en su realidad social y toma en consideración que para la resolución de un determinado caso a base de un bien es necesario que se enfoque la posición económica con la cual deberán contar las partes.

⁸ **Ibíd.** Pág. 81.



Además, es objetivo debido a que su tendencia se fundamenta esencialmente en la resolución de distintos problemas que con motivo de su aplicación se presenten, con criterio social y en fundamento de hechos que sean concretos y tangibles, lo cual, se encuentra regulado en la literal d) del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

Este principio es esencial para el derecho del trabajo debido a que cada disciplina jurídica señala que los hechos concretos de la vida social para alcanzar una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan no tienen que buscar soluciones legales solamente, sino esencialmente justas.

El Artículo 19 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo



con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que hayan causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.

De la disposición del Artículo citado se puede indicar que la relación de trabajo es el hecho de trabajar y ejecutar una obra y trae como consecuencia que se comience y perfeccione un contrato individual de trabajo, siendo de importancia señalar que la mujer y los menores de edad se encuentran sujetos a regímenes diferentes.

2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

El derecho del trabajo es una rama del derecho público debido a que al ocurrir su aplicación, el interés privado tiene que ceder ante el interés social o colectivo. Este principio no amerita mayor comentario, debido a que el derecho del trabajo es público y no privado, debido a que el cumplimiento de sus normas jurídicas no está bajo la dependencia de la voluntad de los particulares, sino que se tiene que imponer inclusive de manera coactiva.



2.6. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático

El cuarto considerando del Código de Trabajo literal f) regula: “El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

Es de bastante interés el análisis de este principio, el cual, es de interés filosófico y político y denota preocupación de los legisladores de la época para la creación de las normas jurídicas. Ello, en relación a la poca protección que han tenido los trabajadores, siendo la mayoría de la población y de allí que se busque que mediante las instituciones se creen negociaciones con factores productivos.

2.7. El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo

Este principio adolece de una serie de inconvenientes para su aplicación en el derecho del trabajo por motivaciones conocidas, debido a que lo mayormente conveniente es que los



conflictos que han surgido entre patronos y trabajadores puedan solucionarse, si es posible desde su surgimiento, a través de la intervención directa de las partes con interés, pero tratándose que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de patrono y trabajadores son bien distintos, técnicamente este principio no se aplica en el derecho del trabajo, debido a que a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero en perjuicio de los segundos.

“Las prestaciones mínimas son de carácter imperativo y de forzoso cumplimiento, o sea, que ninguna de las dos partes pueden contratar en condiciones inferiores y si esas prestaciones son de carácter irrenunciable solamente para los trabajadores el trabajador puede conciliar sobre las mismas cuando la conciliación implica que dentro de una relación jurídica determinada las dos partes de la relación señalen parte de sus intereses, para llegar a un acuerdo en un diferendo determinado, pensando que desde el punto de vista del derecho sustantivo este principio no tiene aplicación”.⁹

Si se tuviera la creencia que los trabajadores no pueden ceder sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría ninguna razón de existir debido a que no existirían trabajadores reclamando sus derechos.

El juez es el encargado de la realización de la debida distinción entre los derechos del trabajador debidamente reconocidos o establecidos, y las sencillas pretensiones de derecho cuya existencia y determinación son materia de debate.

⁹ Barbagelata, Héctor Hugo. **El derecho a un salario y a la formación profesional**. Pág. 184.



Las normas laborales no son conciliatorias debido a que dentro de la sociedad cada quien busca la defensa de un interés, o sea, los trabajadores buscan ganar el mayor salario trabajando lo menos posible, mientras que el patrono quiere obtener la mayor productividad pagando el menor salario; y el consumidor desea los productos de las más alta calidad al más bajo precio.



CAPÍTULO III



3. Las jornadas laborales

“La jornada consiste en una derivación de la palabra francesa *journal*, y en términos generales es aquella que hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, o sea, es el máximo que se establece en contraposición a la libertad contractual. También, cabe indicar que por jornada se comprende el salario devengado en un día”.¹⁰

En la antigüedad se tenían también otras acepciones: era el trayecto o camino que acostumbraba andarse en un día o el ingreso que se percibía por el trabajo llevado a cabo en un día. Dentro de un contexto jurídico, por jornada de trabajo se comprende el período, duración de tiempo o lapso durante el cual el trabajador tiene que encontrarse dispuesto jurídicamente para que el patrono emplee su fuerza de trabajo de forma intelectual o material.

Al hacer mención de la jornada de trabajo, lo que realmente se está indicando en términos jurídicos es la jornada máxima de trabajo, debido a que la regulación legal tiene por finalidad la fijación de un límite de tiempo de sujeción del trabajador al patrono. Más allá de ese período, el trabajador no se encuentra bajo la obligación de trabajar y por lo mismo no puede fijarse como condición contractual ordinaria un horario en el que exceda las limitaciones legales.

¹⁰ González Pineda, Héctor. **Trabajo y salario**. Pág. 16.



Por su parte, la sujeción del trabajador al patrono lo es en tanto se encuentre vigente una relación o contrato de trabajo y en cuanto las condiciones contractuales no violen ninguna disposición de trabajo. El horario tiene que ser dentro de esas condiciones y el trabajador tiene la obligación moral de prestar su labor sujeto a la dirección del patrono, ello significa, bajo el deber de obediencia. Además, la obligación primaria del trabajador se refiere a encontrarse en disposición del patrono para el empleo y aprovechamiento útil de esa fuerza de trabajo correspondiente al patrono dentro del marco de su administración y dirección, motivo por el cual la legislación indica que los trabajadores que por disposición de la ley o por acuerdo con el patrono laboren menos de las jornadas máximas tienen derecho a percibir íntegramente el salario.

Es notorio que la jornada inicia a computarse desde el momento en que el trabajador queda a disposición para llevar a cabo su trabajo y finaliza cuando deja de estarlo. O sea, se inicia en el momento de entrada a la fábrica y termina al abandonar las instalaciones de la misma. Cualquier otra forma de cómputo de la jornada tiene que descartarse, debido a no contar con una aplicación práctica, como sucede con la corriente que plantea que ese tiempo debe comprender desde el momento en que el trabajador orienta su actividad o dispone de la misma para ponerse a las órdenes del patrono, lo que fundamentalmente incluye el tiempo necesario para la transportación.

Lo anotado, es un criterio bien cuestionable y de deficiente aplicación en la práctica, además de ser discriminatorio entre los mismos trabajadores, debido a las distancias y medios utilizados. Cabe anotar a la vez que la jornada de trabajo es una de las



prerrogativas patronales, siendo la misma fijada por el empleador y su cumplimiento, es a cargo del trabajador y en defecto de una fijación expresa del empleador se tienen que aplicar las máximas que establece la legislación.

3.1. Importancia y fundamento

De forma tradicional la importancia y fundamento de la fijación de las jornadas de trabajo se encuentra en la necesidad del descanso diario y de la disponibilidad de tiempo para destinar a otras actividades propias del desarrollo integral del trabajador como persona humana. Ello, es completamente claro e indiscutible.

“A la jornada de trabajo se le ha denominado la institución del derecho del trabajo y en muchos sentidos es valedero ese calificativo, debido a que las primeras regulaciones del derecho laboral de actualidad se originaron en la imperante necesidad de reducción de la largas jornadas de doce a catorce horas laborales”.¹¹

3.2. Las jornadas ordinarias

Al hacer referencia a la jornada de trabajo, la misma debe ser comprendida como el tiempo contratado, o sea el tiempo por el cual el trabajador se encuentra bajo la disposición de ponerse a las órdenes del patrono a cambio del salario que va a recibir por la relación laboral existente.

¹¹ Jiménez España, Julio. **El derecho del trabajo y la indemnización**. Pág. 53.



No se tiene que perder de vista el hecho de que el contrato de trabajo es ante todo un contrato por medio del cual el trabajador se subordina a las órdenes del patrono, siendo esa subordinación condicionada a una serie de elementos, algunos de ellos libremente pactados y otros impuestos o limitados debido a las leyes laborales.

En la actualidad se argumenta en adición que la reducción de las jornadas tiene un efecto positivo para la economía en general, debido a que permite la promoción de una mayor contratación.

Dentro de lo pactado se encuentra el salario y las jornadas. La jornada, es el tiempo de disponibilidad del trabajador a las órdenes del patrono, debe ser fijo, o bien, si por la naturaleza del trabajo así lo necesita, debe tener reglas fijas de su probable variación.

El trabajador debe cumplir taxativamente con la cantidad de tiempo a la que se compromete, con sus horas de trabajo y con cualquier cambio de esas jornadas ordinarias que significa una jornada extraordinaria laboral, no existiendo obligación alguna de trabajar esas horas extraordinarias que no se encuentran contempladas como parte regular de su compromiso.

En otras legislaciones, con mayor énfasis es de importancia hacer mención que en relación a la protección del trabajador, el mismo, no únicamente se encuentra obligado a laborar horas extraordinarias, sino que no está autorizado a hacerlo a pesar de que quiera llevarlas a cabo.



3.3. Las jornadas ordinarias y jornadas semanales

Aunque debido a su origen el término jornada tiene una implicación con la actividad diaria, en la actualidad hace referencia más al concepto semanal, ello es, a la suma semanal de horas laboradas. Además, tanto la Constitución Política de la República de Guatemala como el Código de Trabajo, hacen referencia de forma directa a la jornada diaria, y en segundo lugar a la jornada semanal. Pero, la jornada semanal es más rígida que la diaria, o sea, que la jornada semanal no puede modificarse más allá del máximo legal; en cambio la jornada diaria sí puede cambiarse, siempre que el cómputo semanal no exceda.

“La mayoría de las legislaciones permiten la modificación de las horas diarias, con motivo de no exceder la suma semanal para el establecimiento de un horario adecuado a las necesidades, ya sea de la empresa o de los trabajadores. La jornada ordinaria no puede extenderse en dos horas, siempre que no sean trabajos insalubres o peligrosos”.¹²

3.4. Adecuación de las jornadas laborales

Es notorio que la diversidad de actividades del ser humano derivan de una serie de diferentes horarios y turnos. De esa manera, se puede anotar que las oficinas por lo general tienen un horario de ocho a doce y de catorce a dieciocho horas; o bien de ocho a dieciséis horas, no encontrándose mayor problema; sin embargo, la situación se complica con empresas que, por la naturaleza de sus actividades, deben laborar continuamente.

¹² Ramírez Gronda, Juan Diego. **El contrato de trabajo**. Pág. 45.



El problema se convierte tanto legal como también administrativo, dentro de los márgenes permitidos por la ley cuando no se optimiza el rendimiento de la mano de obra. En cuanto a la regulación de estas jornadas, existen diferencias entre las legislaciones positivas, aún en los países latinoamericanos.

Es de importancia tomar en consideración los límites tanto diarios como semanales. En caso de que un patrono acuerde con los trabajadores la acumulación de varias horas unos días como jornadas ordinarias para tener libre adicionalmente un día a la semana, no es una situación que pueda ser avalada, debido a que es un acuerdo violatorio de la ley laboral, dejando al patrono a merced de que los trabajadores demanden y ganen el sobrepago del trabajo extraordinario de todas las ocasiones que la jornada se excedió de diez horas con el agregado adicional de tomárseles en cuenta como día libre.

A pesar de que los trabajadores participen en un acuerdo, no implica que no tengan derecho a reclamar horas extraordinarias, debido a que de no tenerlo saldría beneficiado el patrono, quien es, en última instancia, el mayor beneficiado en la extensión de la jornada.

Es de importancia reiterar el carácter de orden público que revisten las normas laborales por el interés de los trabajadores para modificar las jornadas más allá de los límites que se encuentran establecidos. Además, existen por otro lado, algunas actividades taxativamente señaladas por la legislación que abarcan límites de las jornadas ordinarias y que permiten la institución de turnos de doce horas, con lo que la actividad diaria en su caso, se estaría cubriendo con dos turnos de doce horas cada uno.



También, debe tomarse en consideración el caso de trabajos bien especiales o llevados a cabo en lugares bien distantes, como los de exploración y explotación petrolera, que requieren de turnos y jornadas especiales, los que tienen que ser sometidos para su autorización a las autoridades de trabajo.

Cabe indicar que en una empresa de actividades diversificadas o con muchos trabajadores los turnos de trabajo tienen que establecerse de manera clara y así consignarse en el Reglamento Interior de Trabajo.

3.5. Cambios en la jornada de trabajo

“Las jornadas, o sea, la fijación del tiempo de trabajo de subordinación del trabajador al patrono, no es más que un producto o elemento más de la contratación, o sea, una cláusula del contrato. Por ende, las mismas no pueden en ningún momento ser modificadas por el patrono sin el acuerdo previo del trabajador”.¹³

En algunos contratos escritos se hace la estipulación de esta facultad del patrono de modificar las jornadas de trabajo, o sea, de los turnos de determinado trabajador, de acuerdo a los requerimientos de la empresa, así como de los programas de actividades y de las políticas de variación de puestos, siendo aconsejable que dichos cambios previsibles se encuentren contemplados en el contrato de trabajo, así como en el Reglamento Interior de Trabajo, tomándose en consideración que se debe integrar el derecho patronal, siempre

¹³ **Ibíd.** Pág. 67.



que la modificación no sea muy gravosa al trabajador y que sea motivada por razones de trabajo y no como hostigamiento al mismo.

3.6. La jornada continua

“Al hacer mención de la jornada continua se hace referencia a la jornada de trabajo sin interrupción, y por ende, se encuentra en contraposición a la jornada no continua o discontinua. La jornada es referente al lapso o período de tiempo que el trabajador queda sujeto a las órdenes del patrono”.¹⁴

El sistema de jornada discontinua prevaleció por costumbre, cuando no se discutían esos temas de trabajo. Simplemente eran producto de todo un sistema en el que era característico de las costumbres del lugar y factores como el clima, también era el descanso post almuerzo o siesta. Pero, el crecimiento de las ciudades, la evolución de las actividades y el ritmo de labores dio paso a la implementación de la llamada jornada continua, es decir, la que no contiene un período libre de disposición para el trabajador y debe ingerir sus alimentos dentro del local de la empresa, en un lugar habilitado para el efecto o por lo menos en las cercanías de sus instalaciones.

En términos de rentabilidad, resultaba más favorable para el empleador el sistema anterior, debido a que en este último se pagaba el tiempo en que se trabajaba, el tiempo de almuerzo no se pagaba y únicamente se fijaba su límite. Pero, con el nuevo sistema el

¹⁴ Bayón Chacón, Gaspar. **Las jornadas laborales**. Pág. 76.



patrono debía cumplir el tiempo de almuerzo como tiempo laborado, debido a que el trabajador no lo disponía libremente. Originalmente su imposición fue por lo mismo impugnada por los empresarios, debido a que si se tenía que pagar el período de almuerzo media hora al menos, en seis días a la semana sumaba tres horas que no se trabajaba pero se tenía que pagar.

En un calendario de seis días laborables, esas seis medias horas implicaban que se debían trabajar cuarenta y cinco en vez de cuarenta y ocho horas, de allí que el Artículo 116 en el último párrafo del Código de Trabajo todavía se estipula que para la jornada diurna de trabajo se pagan cuarenta y ocho horas por cuarenta y cinco efectivamente laboradas. Pero, esa disposición ya se aplica a cualquiera tipo de jornada continua o discontinua. Dicha reducción de tres horas, para efectos de productividad representa un seis por ciento del costo de la mano de obra.

Se han presentado objeciones por parte de trabajadores que argumentan que la implantación de los grupos de trabajadores de la jornada continua permite y facilita que el trabajador salga antes de sus labores ordinarias y pueda buscar y colocarse en un nuevo trabajo adicional. Con ello, se lesiona su misma salud, pero además se promueve el desempleo, debido a que inevitablemente se aumenta la oferta de mano de obra.

Por aparte, se tiene que indicar que la jornada lesiona las costumbres familiares, así como la integración de la familia a la hora del almuerzo y es como una copia del sistema americano. Además, se tiene que añadir que la legislación no establece limitaciones al



período de almuerzo o intermedio entre los turnos. De manera tradicional, ha sido de dos horas, pero la legislación indica que los intervalos de descanso tienen que ser adoptados racionalmente a la naturaleza del trabajo del cual se esté haciendo referencia y a las necesidades del trabajador.

3.7. Trabajadores que no se encuentran sujetos a la jornada ordinaria

La diversidad de actividades de trabajo no admite la aplicación rígida de las jornadas estipuladas en la legislación a toda la contratación. Por ende, en la mayoría de las legislaciones se consideran casos de excepción. De dichas legislaciones, unas se limitan a señalar de forma general los casos de exclusión y otras en cambio, establecen disposiciones para dichas variantes que individualizan. De esas últimas, se tienen que señalar que deben encontrarse disponibles las veinticuatro horas del día en turnos consecutivos que los pilotos y copilotos de líneas aéreas tienen que laborar un máximo determinado por cátedra y otros intermitentes o que lleven a cabo labores discontinuas y deben laborar un máximo de horas semanales o diarias.

La legislación indica de manera genérica los casos de no sujeción a la jornada ordinaria, que laboren sin fiscalización superior inmediata. Además, la adecuación de algunos casos a los presupuestos de ley es bien clara en ocasiones y en otras no lo es, debido a que contiene algunos elementos subjetivos e interpretativos, siendo importante la determinación de qué trabajadores por su indudable naturaleza no se encuentran sometidos a la jornada de trabajo de acuerdo a la literal e) del Artículo 124 del Código de



Trabajo dejando libre la disposición a encontrados criterios y consecuentemente, a problemas prácticos de la forma en la que efectivamente se producen.

A pesar de que en la práctica se encuentran en desuso sus regulaciones, el servicio doméstico tampoco se encuentra sujeto a la jornada de trabajo, a pesar de que el Artículo 164 del Código de Trabajo indica que deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho tienen que ser nocturnas y dos deben destinarse a las comidas.

La situación de encontrarse dentro de las referidas exclusiones redundante en si el trabajador puede o no reclamar horas extraordinarias, reclamo que generalmente se tiene que producir en el término del contrato de trabajo.

Para esta clase de trabajadores la jornada que no se fije expresamente en adición a la legislación es abierta y forma un elemento interesante de su contrato, debido a que se le contrata con esa condición expresa, debido a que con ese requerimiento amplio de su tiempo se puede resaltar el concepto de resultados sobre el de horas laboradas, siendo la contratación indicada la que contiene elementos de la contratación civil.

Cuando el trabajador no se encuentra sujeto a la jornada, no puede alegarse que la misma se haya excedido. Por ende, no es procedente un reclamo de horas extraordinarias, a excepción de que efectivamente se haya excedido el máximo de doce horas que señala el mismo Artículo 124, u otra jornada menor que se haya pactado en común.



3.8. Jornada extraordinaria de trabajo

“En los contratos laborales se encuentra contemplado un tiempo al día o a la semana durante el cual el trabajador debe encontrarse a disposición del empleador para la ejecución de los servicios convenidos y se le llama jornada de trabajo. Ese tiempo es el tomado en cuenta como ordinario, laboral y legal”.¹⁵

El resto del tiempo diario es correspondiente y perteneciente al trabajador. Pero, se contempla en la vinculación laboral un tiempo de labores extraordinarias, en el que el trabajador, lejos de las jornadas pactadas, se encuentra en disposición del empleador, debido a circunstancias imprevistas o especiales. O sea, que en vez de disponer de su tiempo libre, lo dedique en beneficio del empleador en adición a la jornada ordinaria ya cumplida.

La legislación guatemalteca les denomina horas extraordinarias. Por extraordinario se comprende algo completamente imprevisto o fortuito o que se presenta en determinados períodos cortos del año. Existe una actividad extraordinaria debido a un incremento normal de la actividad laboral en el sentido que se aplica legalmente en relación a lo extraordinario.

Tampoco, lo extraordinario es referente a un acontecimiento imprevisto como una calamidad general: un terremoto, inundación o incendio. Para dichos casos la legislación

¹⁵ Ramírez. **Op. Cit.** Pág. 120.



impone a los trabajadores como única excepción la obligación de prestar sus servicios sin cargo. Pero, en la práctica el criterio de lo extraordinario se aplica en sentido cronológico, en función del excedente de las jornadas máximas legales o pactadas, de manera independiente del origen o de la necesidad de implementación del horario continuado. Ello es, lo que hace necesaria la abstracción del fondo o motivo de la exigencia adicional de una situación externa.

Puede ser que la exigencia obedezca a una de esas causas, pero puede que no sea de esa forma y justamente porque la planificación laboral ha implementado una extensión de las jornadas legales máximas. De ello, deriva que el tiempo extraordinario como lo estipula la ley se convierta sencillamente en horas extraordinarias como se les conoce en la práctica.

La legislación protectora que establece un período máximo de labores diarias no permite una extensión de ese tiempo, a excepción del acaecimiento de circunstancias extraordinarias. Laborar de manera regular horas extraordinarias permite caer en la contradicción de admitir que existan horas extraordinarias de manera ordinaria, tal es el caso de que un trabajador se le señale la jornada ordinaria de siete de la mañana a tres de la tarde. El laborante puede no aceptar, pero ello implica que seguramente no obtendrá el puesto que en mercados restringidos tiene que necesitarse.

En otras legislaciones se ha aceptado que se trabaje normalmente horas extraordinarias, aunque fijando a su vez un límite de lo que puede laborarse extraordinariamente tres o



cinco horas. La legislación se ha encargado de la implementación de los conceptos de horas extraordinarias estructurales y no estructurales.

3.9. Horas extraordinarias

Al ser la jornada laboral una institución laboral y un derecho reconocido, en la misma Constitución Política de la República de Guatemala no se puede pactar en contra de la misma en perjuicio del trabajador. Por ende, cualquier extensión de las horas laborales tiene necesariamente que contar con su anuencia.

De acuerdo con la legislación guatemalteca el primer requisito para que se trabajen horas extraordinarias es que sea de manera voluntaria. En segundo lugar, que la causa sea proveniente de circunstancias que sean especiales no regulares, y por último, se tienen que pagar las mismas, como lo señala la legislación.

Además, tomando en consideración los límites tanto diarios como semanales determinados legalmente; y por otra, los días de descanso semanal y de asuetos, resulta en dos clases de tiempos que son extraordinarios y son:

- a) Si se excede la jornada diaria o semanal: la primera de ocho horas diurnas y la segunda de cuarenta y cuatro horas. La jornada diurna puede excederse hasta en dos horas diarias, siempre que no se excedan de las citadas cuarenta y cuatro semanales.



- b) Si se labora un día de descanso semanal o un día de asueto. No se consideran aquí las vacaciones, debido a que durante ellas no es permitido laborar.

Cuando se presenta un reclamo de prestaciones laborales, por lo general se incluyen horas extraordinarias. En dichos casos no se aplica el principio general de la inversión de la carga de la prueba, que corresponde a la prueba del despido y de las condiciones generales de trabajo. Las horas extraordinarias en caso se pidan tienen que ser aprobadas, o sea, se tiene que acreditar ante el juzgador el haber laborado esas horas.

La misma naturaleza de muchas actividades impone la necesidad en establecimientos fabriles, comerciales, recreativos y otros de laborar fuera de las jornadas regulares en días de asueto. Para los trabajos en este último caso, se necesita de la autorización de la Inspección General de Trabajo, ya sea para un día de asueto determinado o para varios de ellos.

Tampoco, se pueden fijar turnos que contengan un excedente de las jornadas máximas, aunque en la práctica así se realice. Es como decir la jornada de trabajo es de una hora a otra, como se indica en el reglamento, pero para optar al puesto se necesita que los trabajadores laboren dos horas extraordinarias al día.





CAPÍTULO IV

4. La determinación jurídica de las formas de fijación del salario en la contraprestación laboral

La terminología de salario no puede ser concebida en función de apreciaciones de carácter particular, sino en función de las características propias dentro de las cuales se han indicado como de mayor importancia y que a continuación se indican:

- a) El salario como fuente única y principal de vida para el empleado, el cual tiene carácter alimentario.
- b) La denominación de salario ha sido aceptada de manera universal, lo cual, ha limitado la estratificación que indica que la denominación de la retribución del trabajo tomaba su nombre de acuerdo a cada trabajador del cual se estuviera haciendo referencia, llamándose sueldo al que devengaban los trabajadores de oficina y comercio; y el salario, el que devengaban los trabajadores obreros, o sea decía sueldo en los casos del pago mensual o quincenal, y salario en los casos de unidades de tiempo menores.
- c) El término salario abarca las diversas retribuciones de trabajo, apareciendo con dicha concepción la duda de la determinación de que se señalen las prestaciones que abarca el salario, a lo cual, la doctrina ha respondido que existen dos principios



de las prestaciones que comprende el salario. La primera, indica que toda prestación ofrecida al trabajador, cualquiera que sea el nombre que se le otorgue es generadora de un derecho en beneficio del trabajador; y la segunda, indica que toda ventaja económica otorgada al trabajador de manera periódica a cambio de su trabajo ordinario pasa a formar parte de su salario.

- d) Para la fijación del salario se debe tomar en consideración el principio de igualdad de salario.
- e) El monto del salario tiene que ser fijado por los patronos y trabajadores pero no puede ser menor al salario mínimo establecido.

4.1. Concepto

“Para la formación de un concepto de salario se tiene que tomar en consideración que su origen se encuentra en el proceso de producción de la sociedad, el cual, no tiene que ser apreciado de una manera impersonal, sino en cuanto a la utilidad que tiene para el trabajador, debido a que los patronos y trabajadores integran distintos sectores de cohesión y no una confrontación”.¹⁶

Por ello, se puede anotar que es la participación dineraria a que tienen derecho los trabajadores por su aportación directa en un proceso productivo determinado, tomando en

¹⁶ Uguina Mercader, Mario Andrés. **Salario y crisis económica**. Pág. 144.



consideración que la finalidad principal consiste en el sostenimiento y desarrollo de los trabajadores y de sus familias. Con ello, no se califica lo magnificada que tiene que ser la participación, debido a que en todo caso debe ser sustancial para todos los trabajadores. Además, la importancia de la magnitud del salario puede cambiar de una sociedad a otra, debido a que en una sociedad en que el Estado proporciona suficientes satisfactores a sus ciudadanos como educación, adecuadas pensiones de retiro, asistencia social, medicina a bajo costo, suficientes artículos de primera necesidad no se justifica que se pueda pretender contar con salarios elevados, pero en una sociedad en la cual todos los bienes se privatizan y por ende todas las necesidades se encuentran sujetas a especulaciones, la pretensión de un buen salario tiene razones debidamente justificadas.

4.2. Definición legal

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

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

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



- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

4.3. Clases de salario

De forma tradicional se ha cuantificado el pago de los servicios que se tienen que prestar en la relación de dependencia en dos formas que a continuación se dan a conocer para su comprensión:

- a) Por unidad de tiempo: tomando como fundamento alguna unidad de tiempo en el desempeño de las labores que hayan sido encomendadas.
- b) Por unidad de obra: señalando para el efecto el trabajo llevado a cabo.

“El salario por unidad de tiempo se calcula tomando en consideración la base de períodos de tiempo anteriormente convenidos que pueden ser meses, quincenas, semanas, días u horas, de manera independiente del resultado que se tenga del trabajo; y en el salario por unidad de obra, se tiene que tomar como fundamento el trabajo llevado a cabo por pieza, tarea, por precio alzado o a destajo, sin tomar en consideración el tiempo que haya sido convenido, siendo únicamente para la realización del pago del salario y de otras prestaciones que sean colaterales al mismo”.¹⁷

¹⁷ Allocati, Amadeo. **Derecho del trabajo**. Pág. 190.



Pero, también cabe indicar que existe una tercera manera de cuantificar el pago del salario que es el salario por participación sobre el cual la legislación regula la materia del trabajo y dispone que el mismo es referente a la participación en las utilidades, ventas o cobros que realice el patrono y se tiene que señalar una suma quincenal mensual que tiene que recibir el trabajador, la cual, debe ser proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder.

Las características del salario por unidad de tiempo son las siguientes:

- a) El salario se tiene que fijar por unidad de tiempo.
- b) La proporcionalidad del pago del salario que sea convenido se encuentra ligada a la proporcionalidad de la jornada laborada.
- c) La retribución solamente se encuentra ligada a la producción llevada a cabo cuando así se haya convenido.
- d) El salario se tiene que cuantificar de conformidad al tiempo efectivo laborado, debido a que es el tiempo laborable en que se contrata.

Las características del salario por unidad de obra son las que a continuación se dan a conocer:



- a) La retribución se encuentra íntimamente ligada con la producción del trabajador.
- b) El salario puede ser fluctuante de acuerdo a la producción que sea alcanzada.
- c) Tiene aplicación lo relacionado con el trabajo efectivo, solamente en cuanto al pago de los descansos que sean remunerados, debido a que no es el tiempo laborable lo que se contrata.
- d) Los trabajadores tienen derecho a los descansos regulados en la legislación, los cuales tienen que ser remunerados de conformidad con los promedios establecidos en la legislación.

Las características del salario por participación son las que a continuación se indican para su conocimiento:

- a) Debe pactarse la suma periódica que el trabajador tiene que recibir como pago por la labor prestada.
- b) Debe pactarse el monto probable de la participación que le pueda ser correspondiente al trabajador.
- c) La liquidación definitiva del salario por participación tiene que realizarse por lo menos cada año.

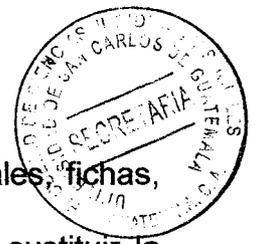


En todo caso se tiene que tomar en cuenta que las formas descritas de cuantificar el salario y las características que se pueden identificar no tienen carácter definitivo, siendo el derecho del trabajo el que permite la creación de innovaciones para evitar violaciones a las garantías mínimas del trabajo, para que se logren directamente beneficios para la colectividad.

4.4. Beneficios que resguarda el salario

También se les denomina protectoras del salario, siendo la finalidad que tiene que cumplir el salario no únicamente en función del trabajador, sino también en función de las personas que están bajo la dependencia económica de él. La legislación regula la materia y contempla una serie de disposiciones específicas sin tomar en consideración otras generales que tienen igual orientación, cuyo objetivo consiste en la protección del salario y el establecimiento de algunas previsiones para la protección del salario futuro, las cuales se dividen de la manera que a continuación se presenta y explica.

- a) Medidas de protección contra posibles abusos del patrono: hacen mención de las que se indican:
 - a.1.) Obligación de hacer efectivo el pago al trabajador: de un salario efectivo que se encuentra contenido en el primer párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo y 102 inciso “d” de la Constitución Política de la República de Guatemala. La obligación señalada se explica por sí misma, y la prohibición se refiere a que no se encuentra



permitido a los patronos pagar a sus trabajadores en mercaderías, vales, fichas, cupones, o cualquier otro signo representativo con el que se pueda sustituir la moneda.

Es necesario hacer mención que el párrafo segundo de la ley citada indica los casos en que se realice la entrega de vales, fichas u otro medio que sea análogo, con la finalidad de su cambio por dinero en efectivo al vencimiento del período de pago, lo cual, no se encuentra comprendido en la prohibición, siendo oportuno también señalar como reglas de excepción a esta norma, la disposición contenida en el párrafo tercero del Artículo 90, el cual, permite pagar a los trabajadores campesinos hasta un treinta por ciento en alimentos o artículos que sean análogos, y que estén destinados al consumo del trabajador y de su familia, siempre que el patrono suministre esos productos a precio de costo o a un valor menor del que tiene en el mercado.

- a.2.) Lugar del pago del salario: el Artículo 95 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala dispone que salvo convenio pactado en expreso, el pago del salario tiene que hacerse en el mismo lugar en que los trabajadores prestan sus servicios, pretendiendo con esa medida evitar que se utilice inadecuadamente el salario del trabajador.
- a.3.) Plazo para el pago del salario: el Artículo 92 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que los patronos y trabajadores



se tienen que encargar de estipular el plazo para el pago del salario, estableciendo para el efecto los límites máximos, en quince días en caso se trate de trabajadores manuales, y en un mes en caso se trate de trabajadores intelectuales o de servicio doméstico. Pero, se deja a salvo la posibilidad de hacer liquidaciones hasta el máximo de un año en el caso de los salarios por participación en utilidades, que por lo general se cuantifican al final del ejercicio contable, que en las empresas se realiza de forma mensual.

- a.4.) Obligación de pagar al trabajador: el salario respectivo al tiempo que el mismo pierda cuando se vea limitado para trabajar por culpa del patrono, contenido en el inciso “g” del Artículo 61 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, siendo esta disposición la que puede comprenderse en el sentido en que el trabajador sea imposibilitado físicamente, en cuyo caso puede deberse a un accidente de trabajo, caso en el cual obviamente si mediara culpa del patrono debe agregarse otro tipo de responsabilidades. Pero, también puede entenderse como aplicable a situaciones de falta de materia prima en cuyo caso el trabajador se encontraría imposibilitado del desarrollo de la labor que le ha sido encomendada.

- a.5.) Prohibición de descuento de suma alguna de salario en concepto de multa: se encuentra contenida en el segundo párrafo del inciso “e” del Artículo 60 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. La norma se encuentra contenida en las disposiciones referentes al Reglamento Interno de Trabajo, como una limitación a las medidas disciplinarias que pudiera ejercer el



patrono, lo cual, de alguna forma viene a asegurar que el patrono no puede hacer descuentos en concepto de multas al salario de sus trabajadores.

- a.6.) Prohibición de efectuar descuentos excesivos al trabajador: en los casos de obligaciones provenientes de pago de exceso de responsabilidad civil con motivo del trabajo. Se encuentran contenidas en los párrafos segundo y tercero del Artículo 99 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en donde se garantiza al trabajador que se le realicen los descuentos en un mínimo de cinco pagos, salvo que el trabajador por su misma voluntad pague en un plazo más corto.
- a.7.) No son embargables los instrumentos, herramientas o útiles de trabajo que sean indispensables para ejercer la profesión del trabajador: a excepción que el adeudo reclamado tenga relación directa con la adquisición de los mismos, la cual, se encuentra contenida en el Artículo 98 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- a.8.) Anticipos de salarios que se concedan a los trabajadores: en ningún caso pueden devengar intereses como lo regula el Artículo 99 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- a.9.) Los salarios no pueden cederse, venderse, comprarse o gravarse a favor de persona distinta de la esposa o concubina y familiares que dependan económicamente del



trabajador, lo cual se encuentra regulado en el Artículo 100 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

- a.10.) No pueden hacerse o autorizarse colectas o suscripciones obligatorias de salario del trabajador: salvo de que se trate de las que sean impuestas por la legislación, lo cual se encuentra regulado en el inciso “f” del Artículo 62 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Con esta disposición se garantiza al trabajador el hecho que no se le obliga a participar con aportes económicos, cuando los mismos no provengan de normas legales o actos que haya consentido el trabajador.
- b) Medidas de protección contra los acreedores del trabajador: “Esas normas se crearon para la protección del trabajador para la eventualidad que las acciones de sus acreedores le puedan dejar sin el sustento de él y de su familia”.¹⁸
- b.1.) Nulidad de la cesión, venta o compensación del salario: la cual se encuentra regulada en los artículos 100 y 94 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El salario tiene que pagarse de forma directa al trabajador o a la persona de su familia que se indique por escrito o por el acta levantada por una autoridad de trabajo, lo cual consecuentemente garantiza la no cesión del salario.

¹⁸ Alarcón Caracuel, Manuel Santiago. **La contraprestación en el derecho laboral**. Pág. 66.



- b.2.) El salario únicamente tiene que pagarse al trabajador: o a la persona de su familia que él indique.
- b.3.) El salario solamente es embargable por los porcentajes permitidos legalmente: lo cual se encuentra contenido en el Artículo 96 del Código de Trabajo en los casos de cobros judiciales al trabajador, otorgándole la seguridad de proveerse de alimentos para él y para su familia.
- c) Medidas protectoras contra los acreedores del patrono: de acuerdo con el Artículo 101 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, los créditos por salarios no pagados, así como también las indemnizaciones en dinero que los trabajadores tengan derecho por terminación de sus contratos de trabajo, pueden ser cobrados judicialmente y tienen carácter de créditos de primera clase lo cual les otorga carácter preferencial.
- d) Medidas protectoras de la familia del trabajador: señala la protección de la mujer casada y de los hijos menores del trabajador, en función de la importancia de la familia y precisamente de la familia del sujeto trabajador. El Artículo 97 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala contempla que pueden embargarse los salarios en una proporción mayor cuando se trate de reclamaciones por concepto de alimentos para la familia del trabajador. También, las medidas en mención señalan que el salario es patrimonio familiar de acuerdo con el Artículo 94 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República



de Guatemala que regula la materia, el salario constituye patrimonio de la familia debido a que además del trabajador únicamente puede entregarse a los familiares del trabajador que él designe.

4.5. Determinación jurídica de las formas de fijación del salario en la contraprestación laboral en Guatemala

De acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo y con las disposiciones legales que rigen en el país, todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades mínimas y las de su familia.

Además, existe la posibilidad de que se lleven a cabo estimaciones absolutas de las necesidades que tienen los trabajadores y sus familias a partir de la estimación del costo medio del estilo de vida básico para un trabajador y su familia, lo cual, se alcanza adicionando los gastos de alimentación, vivienda y otros conceptos esenciales como la salud, la educación de la niñez y la participación en la vida social de la comunidad.

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

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



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

El salario debe ser pagado en moneda de curso legal. Se prohíbe el pago del salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se tienen que aplicar cuando las órdenes de pago únicamente sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

El monto del salario tiene que ser determinado tanto por patronos como por trabajadores, pero nunca podrá ser inferior al fijado como mínimo. Además, se tiene que fijar el plazo para el pago del salario, sin que el mismo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. Cuando el salario consiste en la participación de las utilidades, ventas o cobros que realiza el patrono, se tiene que señalar una suma quincenal o mensual que recibirá el trabajador, la cual deberá ser proporcional a las necesidades del mismo y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se deberá hacer por lo menos cada año.

El Artículo 103 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus



deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se paguen por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo”.

El sistema que para la fijación de salarios mínimos sea establecido tiene que aplicarse a todos los trabajadores, con excepción de los que sean de utilidad para el Estado o a sus instituciones y cuya remuneración se encuentre determinada en un presupuesto público. Pero, aquél y éstas tienen que hacer de manera anual en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto que ninguno de sus trabajadores devengue un salario que sea inferior al mínimo que les corresponda.

Es de importancia la existencia de factores sociales y económicos que permitan la existencia de un nivel salarial que beneficie a los trabajadores y a la sociedad en general, sin la producción de efectos negativos, así como también es necesario un enfoque que sea equilibrado, debido a que el salario es una herramienta de redistribución que tiene a la vez tanto beneficios como costos. Los factores económicos pueden ser limitantes de los aumentos del salario mínimo, pero también en otros casos pueden ser los que proporcionen una oportunidad para el aumento del salario mínimo por encima del nivel



necesario para la satisfacción de las necesidades mínimas de supervivencia de los trabajadores y de sus familias.

A pesar de que la fijación del salario mínimo es siempre el resultado de un proceso político, que abarca en principio la celebración de consultas exhaustivas con los interlocutores sociales, el establecimiento de un nivel salarial mínimo tiene que encontrarse en datos fácticos. Además, cuando los gobiernos y los interlocutores sociales se encuentran de acuerdo en relación a los criterios fundamentales que se proponen emplear para ajustar el salario mínimo, la negociación de los aspectos detallados puede llevarse a cabo dentro de un marco común, siendo la disponibilidad de datos también la que permite que los efectos de la tasa salarial mínima sean observados de manera cuidadosa con el transcurrir del tiempo.

De acuerdo al criterio de la Comisión Nacional del Salario y a la Inspección de Trabajo, se establece que el monto del salario mínimo mensual se determina mediante la multiplicación del salario mínimo diario por 365 días del año y el resultado se divide por 12 meses.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El objeto del derecho del trabajo es la relación laboral que presume la existencia de un contrato de trabajo, siendo fundamental la determinación jurídica de las formas de fijación del salario en la contraprestación laboral en Guatemala. El salario tiene que pagarse de forma directa al trabajador o a la persona de su familia que él señale por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo. Además, salvo convenio en contrario, el pago del mismo tiene que hacerse en el mismo lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que las mismas finalicen, siendo prohibido el pago del salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, a excepción de que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.

Para que los salarios sean provechosos se tiene que llevar a cabo una fijación de los mismos, que permita el sufragio de las necesidades básicas y fundamentales de los trabajadores y de sus familias, tomando en consideración los factores económicos, siendo fundamental la determinación de si las tasas salariales en vigor son suficientes para la satisfacción de las necesidades básicas, siendo recomendable que la Comisión Nacional del Salario asegure la fijación de salarios, para que se garanticen tasas salariales mínimas y medidas de orden social utilizando puntos de referencia a efectos de la fijación de los mismos en la contraprestación laboral y en la estimación de las necesidades fundamentales de los trabajadores del país.





BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, Manuel Santiago. **La contraprestación en el derecho laboral.** 4ª ed. Valencia, España: Ed. Thomson, 1989.

ALLOCATI, Amadeo. **Derecho del trabajo.** 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1999.

BARBAGELATA, Héctor Hugo. **El derecho a un salario y a la formación profesional.** 4ª ed. Montevideo, Uruguay: Ed. Cinterfor, 2000.

BAYÓN CHACÓN, Gaspar. **Las jornadas laborales.** 3ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1995.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. **El trabajo y la relación laboral.** 4ª ed. Madrid, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1989.

DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo.** 6ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 1994.

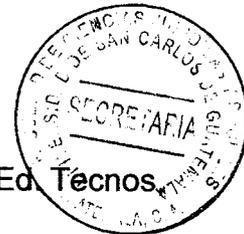
ENTES LUGO, Luis. **Garantías del derecho del trabajo.** 7ª ed. Madrid, España: Ed. Reus, 1995.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 2ª ed. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 2006.

GONZÁLEZ PINEDA, Héctor. **Trabajo y salario.** 6ª ed. Guatemala: Ed. La República, 1991.

HERNAINZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental de derecho de trabajo.** 8ª ed. Madrid, España: Ed. Reus, 1989.

JIMÉNEZ ESPAÑA, Julio. **El derecho de trabajo y la indemnización.** 5ª ed. Guatemala: Ed. José de Pineda Ibarra, 1995.



MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 7ª ed. Valencia, España: Ed. Tecnos, 1990.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. **Fundamentos de derecho del trabajo**. 6ª ed. Madrid, España: Ed. Civitas, 1985.

RAMÍREZ GRONDA, Juan Diego. **El contrato de trabajo**. 2ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 1995.

RODRÍGUEZ MANZINI, Jorge. **Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social**. 4ª ed. Valencia, España: Ed. Reus, 1995.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. **Diccionario de derecho laboral**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. Oxford, 2012.

UGUINA MERCADER, Mario Andrés. **Salario y crisis económica**. 6ª ed. Valencia, España: Ed. Tirant lo Blanch, 2011.

Legislación:

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

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

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