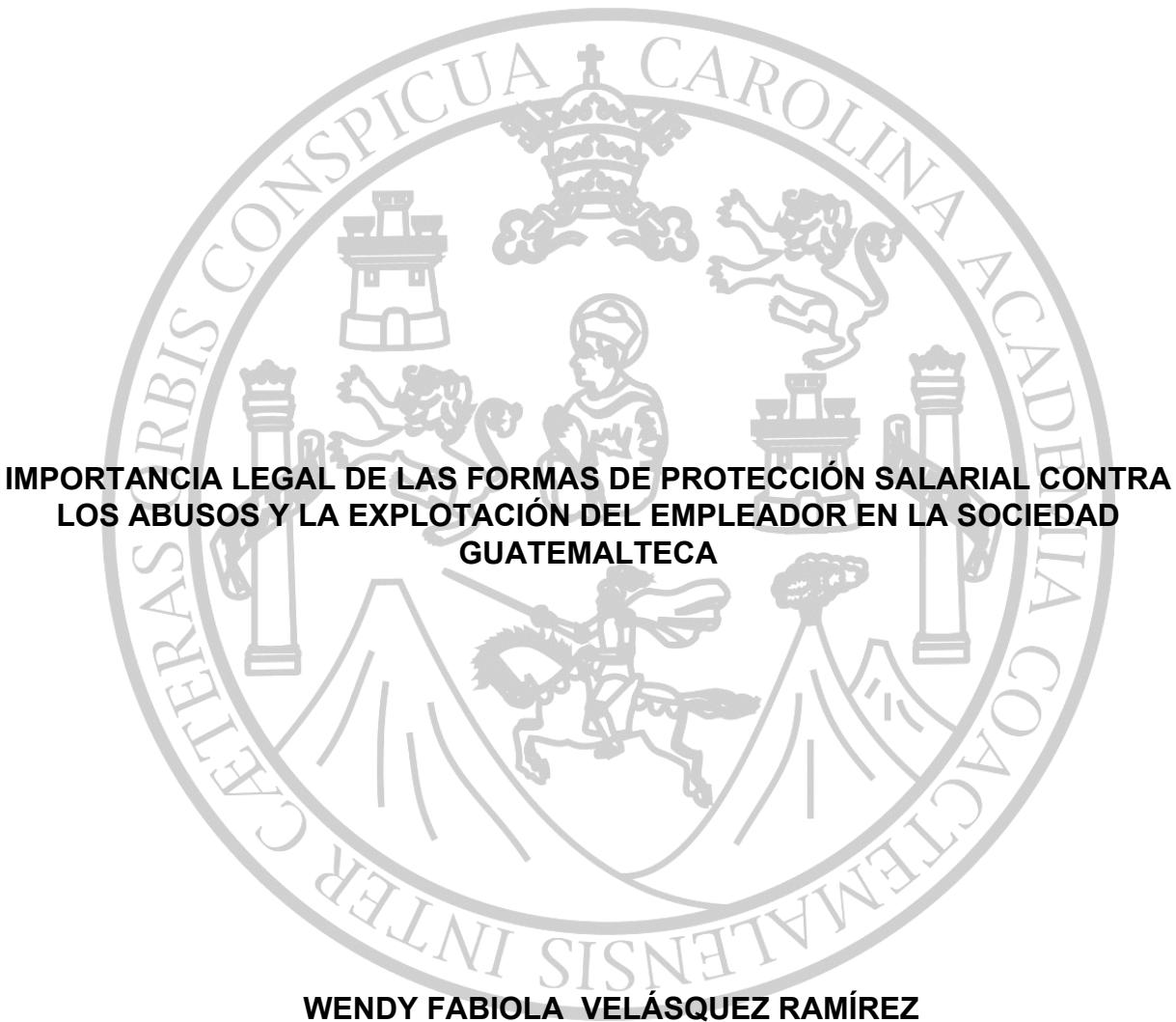


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



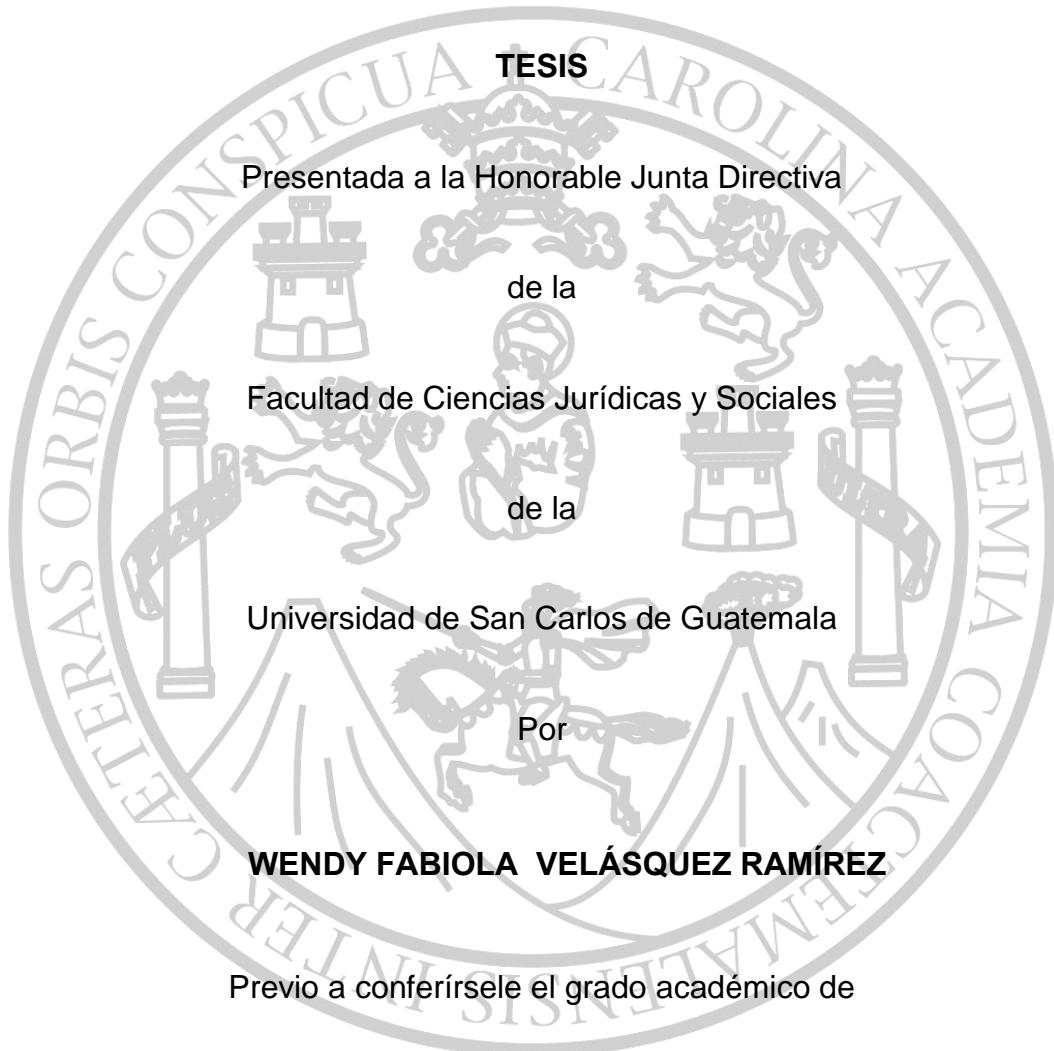
IMPORTANCIA LEGAL DE LAS FORMAS DE PROTECCIÓN SALARIAL CONTRA
LOS ABUSOS Y LA EXPLOTACIÓN DEL EMPLEADOR EN LA SOCIEDAD
GUATEMALTECA

WENDY FABIOLA VELÁSQUEZ RAMÍREZ

GUATEMALA, MAYO DE 2023

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

**IMPORTANCIA LEGAL DE LAS FORMAS DE PROTECCIÓN SALARIAL CONTRA
LOS ABUSOS Y LA EXPLOTACIÓN DEL EMPLEADOR EN LA SOCIEDAD
GUATEMALTECA**



LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
y títulos profesionales de
ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2023

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic.	Rolando Nech Patzán
Vocal:	Lic.	Roberto Fredy Orellana Martínez
Secretaria:	Licda.	Nidya Graciela Ajú Tezagüic

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Enrique López Chávez
Vocal:	Licda.	Candi Claudy Vaneza Gramajo Izepní
Secretario:	Lic.	Gustavo Adulfo Eguizabal Vásquez

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,
15 de octubre de 2019.**

Atentamente pase al (a) Profesional, HECTOR OSBERTO OROZCO Y OROZCO, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante WENDY FABIOLA VELÁSQUEZ RAMÍREZ, con carné 200924987, intitulado IMPORTANCIA LEGAL DE LAS FORMAS DE PROTECCIÓN SALARIAL CONTRA LOS ABUSOS Y LA EXPLORACIÓN DEL EMPLEADOR EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA.

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 17 / 10 / 2019. f)

Asesor(a)
Firma y Sello

Orlando Orozco y Gómez
Abogado y Notario



**LIC. HÉCTOR OSBERTO OROZCO Y OROZCO
ABOGADO Y NOTARIO**



Guatemala 14 de julio del año 2022

Doctor

Carlos Ebertito Herrera Recinos

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Doctor Herrera Recinos:



Respetuosamente me dirijo a su persona con el objeto de manifestarle que asesoré el trabajo de tesis de la estudiante **WENDY FABIOLA VELÁSQUEZ RAMÍREZ** según nombramiento de fecha quince de octubre del año dos mil diecinueve, intitulado: "**IMPORTANCIA LEGAL DE LAS FORMAS DE PROTECCIÓN SALARIAL CONTRA LOS ABUSOS Y LA EXPLOTACIÓN DEL EMPLEADOR EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA**", para el efecto procedí a la realización de los cambios y modificaciones necesarias y declaro que con la sustentante no me une parentesco alguno dentro de los grados de ley, por lo que emito el siguiente dictamen tomando en consideración lo siguiente:

- a) Se llevó a cabo un trabajo que denota un valioso aporte tanto técnico como científico y abarca un extenso contenido doctrinario y legal, habiendo sido el objeto de estudio del tema la importancia de la protección salarial contra los abusos y la explotación del patrono.
- b) La metodología empleada durante el desarrollo del trabajo llevado a cabo tiene relación con los capítulos de la tesis y con su respectiva presentación, hipótesis y comprobación de la hipótesis. Para redactar la introducción y conclusión discursiva, se utilizaron los métodos inductivo y analítico, así como la aplicación de los métodos deductivo y sintético.
- c) En cuanto a los objetivos de la misma se puede indicar que es fundamental el análisis y estudio contra los abusos del trabajador, así como también de las formas de protección del salario y la erradicación de la explotación laboral.
- d) La hipótesis que se formuló originalmente quedó comprobada, debido a que el trabajo desarrollado por la sustentante señala los fundamentos jurídicos que informan las formas de protección salarial contra la explotación del empleador en Guatemala.
- e) Los capítulos de la tesis permitieron la comprensión de los criterios técnicos y jurídicos que fundamentan las aseveraciones realizadas. El aporte científico del tema es fundamental y se basó en un contenido actual. En cuanto a la conclusión discursiva, se relaciona con el contenido del trabajo de investigación y señala el adecuado nivel de síntesis legal relacionado con el objeto del tema. Además, la bibliografía que se utilizó para la elaboración de la tesis ha sido la acorde y adecuada.

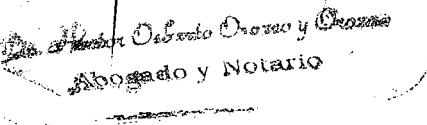
**LIC. HÉCTOR OSBERTO OROZCO Y OROZCO
ABOGADO Y NOTARIO**



Doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, 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.

Atentamente.

Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco
Asesor de Tesis
Colegiado 5,068

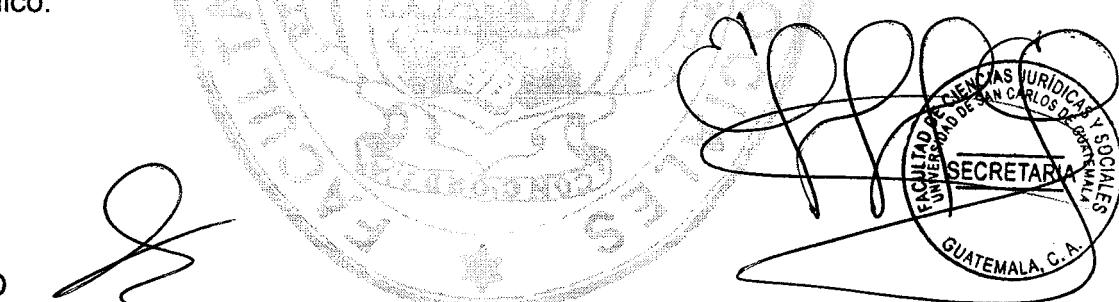




Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veinticuatro de octubre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante WENDY FABIOLA VELÁSQUEZ RAMÍREZ, titulado IMPORTANCIA LEGAL DE LAS FORMAS DE PROTECCIÓN SALARIAL CONTRA LOS ABUSOS Y LA EXPLOTACIÓN DEL EMPLEADOR EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO



[Large handwritten signature]



[Large handwritten signature]





DEDICATORIA

A DIOS:

Por haberme dado la vida y permitirme seguir estudiando, por ello, con toda la humildad y de corazón le agradezco el haberme permitido llegar a este momento tan importante de mi formación profesional, por haberme dado la sabiduría, entendimiento y las fuerzas para alcanzar mi objetivo.

A MI MADRE JUDITH RAMÍREZ:

Por ser una madre ejemplar y ser el pilar más importante de mi vida, gracias madre por haberme enseñado a no desfallecer ni a rendirme ante nada, por demostrarme siempre tu amor, comprensión y tu apoyo incondicional. Te amo madre.

**A LA HERMANITA FLORY
Y A LOS HERMANITOS DE**

LA IGLESIA:

Gracias por estar a mi lado siempre y no dejarme desmayar.

A MI TÍA IRMA RAMÍREZ (+):

Quien fue como mi segunda madre, la amaré y la recordaré por siempre, desde acá le mando al cielo mi eterno agradecimiento por haberme escuchado, aconsejado y por haberme apoyado siempre en mi carrera profesional. Tía que en paz descanse. La amo.



A MI HERMANA

ELIZABETH VELÁSQUEZ

(MI POCHO):

No tengo palabras para agradecerte todo el apoyo incondicional brindado hacia mi persona, gracias por estar conmigo en las buenas y en las malas. Te amo hermanita.

AARÓN VELÁSQUEZ

(MI PRÍNCIPE):

Mi sobrino y ahijado, quien amo con todo mi corazón, gracias mi pequeño travieso por estar siempre a mi lado y queriendo siempre ayudarme a subrayar mis leyes.

A FERNANDO GARCÍA:

Gracias por tu amor, comprensión, por estar siempre a mi lado apoyándome. Te amo.

A MI PRIMA GLENDY RAMÍREZ:

A quien quiero como mi hermana, gracias Glendita por apoyarme siempre.

A:

Todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto, muchísimas gracias. Dios los bendiga.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala y especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

El informe final de tesis que se presenta señaló la importancia legal de las formas de protección salarial contra los abusos y la explotación del empleador, así como la comprensión de cómo se logra el resguardo de los derechos de los trabajadores, y se erradican las formas y mecanismos de explotación laboral.

El salario o sueldo es la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo y de esa forma, el empleado puede beneficiarse de su contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata, pudiendo notarse de igual forma en la aportación en términos monetarios que se presentan.

La tesis pertenece al ámbito del derecho público y la disciplina jurídica estudiada ha sido el derecho laboral. Como ámbito geográfico se tomó en consideración la República de Guatemala; y como ámbito temporal, los años siguientes: 2019-2021.

El objeto de la tesis señaló que el trabajo asalariado supone la unidad de apoyo de la compra y venta de la capacidad de trabajo o fuerza laboral por una parte, y su consumo productivo durante el proceso de valorización del capital. Los sujetos en estudio fueron los patronos y trabajadores. El aporte académico señaló los fundamentos jurídicos que informan la importancia legal de las formas de protección salarial contra los abusos y la explotación del empleador en la sociedad guatemalteca.



HIPÓTESIS

La inobservancia y falta de aplicación de las formas salariales no ha permitido el combate de la explotación de los patronos en los lugares de trabajo, en relación a la incorrecta relación laboral que se presenta al no respetarse los horarios, condiciones, modos y estipulaciones de los contratos bajo las condiciones que se señalaron originalmente y no se cumplen por los abusos cometidos por los empleadores en la sociedad guatemalteca.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se formuló una hipótesis que se comprobó y dio a conocer los problemas que se generan en la sociedad guatemalteca debido a la desprotección salarial contra los abusos y la explotación del empleador en la sociedad guatemalteca, debido a que no se respetan las garantías mínimas de los trabajadores del país.

Al desarrollar la tesis fueron empleados diversos métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo y deductivo, así como también se empleó la técnica documental para la recolección de la información bibliográfica necesaria para la elaboración del informe final.



ÍNDICE

Introducción..... i

CAPÍTULO I

1. Principios del derecho de trabajo.....	1
1.1. Principio tutelar.....	2
1.2. Principio de garantías mínimas.....	4
1.3. Principio de necesidad e imperatividad.....	5
1.4. Principio de realidad y objetividad.....	8
1.5. Principio de naturaleza pública.....	9
1.6. Principio democrático.....	10
1.7. Principio conciliador entre capital y trabajo.....	10
1.8. Principio de estabilidad.....	13
1.9. Contratos de trabajo.....	16

CAPÍTULO II

2. Derechos de los trabajadores.....	21
2.1. Descansos de ley.....	22
2.2. Antecedentes del descanso semanal.....	27
2.3. Asuetos.....	29
2.4. Derecho al trabajo.....	29
2.5. Derechos mínimos.....	31

CAPÍTULO III

3. Explotación laboral.....	35
3.1. Concepto.....	36

3.2. Teorías de la explotación de trabajo.....	38
3.3. Tipos de explotación laboral.....	39
3.4. Causas de la explotación laboral.....	42
3.5. Consecuencias de la explotación laboral.....	43

CAPÍTULO IV

4. Las formas de protección salarial contra los abusos y la explotación del empleador.....	45
4.1. Salario en la Edad Antigua.....	47
4.2. Clases de salario.....	48
4.3. Salario mínimo.....	50
4.4. Formas de protección salarial contra los abusos y la explotación del empleador en la sociedad guatemalteca.....	52

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

El tema fue elegido para dar a conocer la importancia legal de las formas de protección salarial contra los abusos y la explotación del empleador en la sociedad guatemalteca. El término trabajador hace referencia a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.

El salario, pago o remuneración es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una labor específica o fabricación de un producto determinado, pudiendo ser el pago mensual, semanal o diario, recibiendo en este último caso el nombre de jornal.

Legalmente, se toma en consideración al salario como la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, pudiendo ser retribuido el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. Los objetivos se alcanzaron y la hipótesis formulada se comprobó al dar a conocer la importancia legal de las formas de protección salarial contra la explotación del patrono.

El salario no solamente retribuye el trabajo efectivo, sino también los períodos de descanso que sean computables como de trabajo incluyéndose los descansos semanales, fiestas laborales, permisos retribuidos y vacaciones anuales. La amplitud de la noción legal de salario permite la afirmación de la existencia de una presunción de que todo lo que recibe el trabajador les es debido en concepto de salario.

El salario es una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado por un empleador, siendo la cuantía la que se establece en el contrato de trabajo. Se recibe principalmente en dinero, pudiendo contarse con una parte en especie evaluable en términos monetarios.



La relación de trabajo debe llevarse a cabo libre de cualquier abuso o explotación laboral, siendo la misma el nexo jurídico entre empleadores y trabajadores y existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo determinadas condiciones, a cambio de una remuneración, estableciendo derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La misma, es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo, así como el punto de referencia clave para la determinación de la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los patronos en relación a sus trabajadores.

La igualdad salarial hace referencia al concepto según el cual los seres humanos que llevan a cabo trabajos similares o trabajos de la misma productividad deben encargarse de recibir la misma remuneración, sin tomar en consideración el género, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría, para lo cual, se parte del principio de igualdad ante la ley.

La remuneración salarial y su incremento es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente ha sido reivindicado por los trabajadores, siendo fundamental la labor de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), debido a que ha luchado constantemente por el establecimiento de las normas que aseguren y resguarden el derecho de los trabajadores a que reciban un salario que sea justo y en condiciones de respeto de las formas de protección salarial contra los abusos y la explotación del empleador.

La tesis se desarrolló en cuatro capítulos: el primero, indicó los principios del derecho del trabajo: tutelar, de garantías mínimas, necesidad, imperatividad, realidad, objetividad, naturaleza pública, democrático, conciliador entre capital y trabajo, estabilidad y contratos de trabajo; el segundo, señaló los derechos de los trabajadores, descansos de ley, antecedentes del descanso semanal, asuetos, derecho al trabajo y derechos mínimos; el tercero, estudió la explotación laboral, concepto, teorías de la explotación de trabajo, tipos de explotación laboral, causas y consecuencias; y el cuarto, analizó las formas de protección salarial contra los abusos y la explotación del empleador. Se empleó la técnica documental y los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo.



CAPÍTULO I

1. Principios del derecho de trabajo

En la disciplina jurídica del derecho del trabajo, el manejo y entendimiento de los principios formativos y rectores es de carácter indispensable, para el adecuado uso y aplicación de las leyes en materia del trabajo y previsión social, pero el desconocimiento de los mismos, hace que los estudiosos del derecho no tengan un entendimiento de la esencia de la norma, al no saber el significado de la literalidad objetiva de las palabras en el sentido de que lo abstracto del derecho laboral va en dirección a la aplicación primordial de los principios sobre la norma misma. Estas instituciones contenidas en la norma no son explicables, tomando como partida la manera de ver los mismos términos jurídicos en el derecho común.

Es esencial que se tome en consideración cuando se analiza la compresión de los principios del derecho del trabajo, en relación a que es el hecho relativo a que el establecimiento de las diferencias es difícil, contenido de igual forma y de manera individual las características particulares que le dan su propia naturaleza, a pesar de que el trayecto es el mismo, el cual radica en que se pueda brindar protección y defensa a los trabajadores.

"Las características ideológicas deben inspirar al legislador en la creación de nuevas normas laborales, así como al estudio de la disciplina jurídica en mención que permite el

conocimiento de la prerrogativa de que existirán otros principios que son de vital importancia y que no aparecen individualizados de manera literal, pero que rigen determinadas instituciones correspondientes a material laboral".¹

1.1. Principio tutelar

El principio tutelar establece que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, en el sentido de que compensa la desigualdad evidente entre patrono y trabajador, así como la desigualdad económica y la relación jerárquica que existe. La desigualdad económica parte de la dependencia económica del trabajador con el patrono, lo cual, se puede analizar desde el punto de vista procesal, debido a que el patrono puede costear una mejor defensa y recursos suficientes, siendo el derecho el previsor de esta desventaja y el que otorga beneficios especiales al trabajador en la norma.

Este es un logro del derecho del trabajo, debido a que la mayoría de las ramas del derecho se encuentran en búsqueda de la igualdad entre los sujetos, pero por la naturaleza de la actividad laboral se le otorga al trabajador la protección jurídica pertinente. Es de conocimiento la desventaja que radica en la posición del trabajador, la cual tiene distintas formas de manifestarse como la cultural, económica y social.

La esencia del derecho del trabajo en este principio radica en analizar la desigualdad, plasmándola en la ley y brindando la determinación jurídica a los juzgadores de la

¹ García Vior, María Andrea. **Temas de derecho laboral**. Pág. 76.



aplicabilidad del principio en contra de la literalidad de las normas, protegiendo preferentemente al trabajador, siendo este el sujeto más débil de la relación laboral que se presenta.

"Doctrinariamente han existido teorías de personas que afirman que este principio violenta la igualdad y que se encuentra establecido en la mayoría del ordenamiento jurídico, doctrina y preceptos de las ramas del derecho, afirmación que es inválida en el sentido que el derecho del trabajo realiza una compensación de derechos a la parte que no se encuentra en igualdad de derechos. En el fondo de las relaciones jurídicas se determina constantemente como impera la disparidad de los trabajadores ante los patronos".²

La diferencia en las condiciones de cada uno limita la forma de actuar de los trabajadores, por lo cual el derecho en búsqueda de la justicia se tutela a una de las partes, siendo la más débil el trabajador. En la ley se encuentran contenidos casos en los cuales existen obligaciones patronales como la carga de la prueba, siendo esencial la realización de pruebas para que se garantice lo manifestado por el trabajador.

Es de importancia que se indique que los derechos otorgados por la ley a los trabajadores lo benefician procesalmente de manera justa y no deben ser aprovechados de forma maliciosa para no dañar la esencia de la norma, sino en el actuar procesal del trabajador como garante de la veracidad de sus declaraciones, ya que por determinadas condiciones no existe la posibilidad o entendimiento de la necesidad de resguardar evidencias en el

² Vallarta Plata, Juan Guillermo. **Introducción al estudio del derecho laboral.** Pág. 50.



ejercicio laboral, en este caso se descargan las responsabilidades probatorias del trabajador.

1.2. Principio de garantías mínimas

La constitución del derecho del trabajo es en base a garantías sociales, las cuales son las siguientes:

- a) Garantías mínimas: se consideran de carácter mínimo las condiciones que el Estado a través de legislación laboral considera como lo menos que debe ser otorgado a los trabajadores por el desarrollo de sus actividades en todos los aspectos generales de la relación laboral. El salario mínimo es la referencia jurídica más notoria, ya que anualmente el Estado determina el punto de partida de la remuneración económica considerando los aspectos económicos dependiendo de la actividad desempeñada.
- b) Son protectoras del trabajador: la normativa del derecho del trabajo es creada en el entendimiento de la debilidad existente de los trabajadores ante los patronos, razón por la cual la tendencia de la relación laboral es que el trabajador se encuentre tutelado por el derecho.
- c) Irrenunciables únicamente para el trabajador: al distinguir que son irrenunciables únicamente para la parte más débil, evidentemente se comprende que para el



patrón son renunciables, el patrón si puede desistir de derechos con el objetivo que dicha renuncia proponga únicamente la creación de nuevos derechos para el trabajador. Los trabajadores no pueden hacerlo porque son normas de carácter imperativo, siendo forzoso su cumplimiento por mandato constitucional.

"Toda declaración de voluntad emitida por los trabajadores en dirección a la reducción a los derechos otorgados por la normatividad será considerada como no emitida y nula en pleno derecho".³

Las garantías al ser mínimas son el punto de partida de los derechos, motivo por el cual son superables en distintas formas, siendo importante que se indique que el contrato individual y colectivo de manera especial son jurídicamente los procedimientos en los cuales son superadas las garantías. Los acuerdos entre patronos y trabajadores que se dirijan al mejoramiento de las condiciones iniciales contempladas por la normatividad como el aumento de salario, reducción de la jornada laboral y en situaciones especiales por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo son objeto de análisis.

1.3. Principio de necesidad e imperatividad

La necesidad de la normativa jurídica ante la existencia de la relación laboral y la aplicabilidad forzosa de lo contemplado en el ordenamiento jurídico, limitando la autonomía de la voluntad como principio propio del derecho común, permite el

³ **Ibid.** Pág. 76.



planteamiento del hecho de que las partes tienen libertad absoluta para la realización de su voluntad, la cual no debe estar condicionada por intromisión de factores y por protección del derecho equiparando a una parte por su condición. Se entiende que pueden ser diferentes los sujetos de los contratos en muchos aspectos, pero que al momento de entrar a un negocio jurídico tienen cualidades idénticas en cuanto a derechos y obligaciones.

Doctrinariamente se sostiene el planteamiento que es importante la coacción para la subsistencia de cualquier orden jurídico, en el sentido de que la existencia de las normas emitidas por el Estado le brindan sentido al Estado mismo, cuando no puede aplicar la normatividad que emite, debido a que sería de carácter decorativo en el territorio y esas normas deben ser socialmente aceptadas para ser de cumplimiento voluntario.

Pero, cuando esas normas violan el ordenamiento jurídico o van en contraposición de normas de mayor jerarquía son susceptibles de ser sometidas a los procesos establecidos para cambiar su esencia o ser suprimidas por no atender los principios superiores. Si el actuar del Estado no fuera imperante el ordenamiento jurídico sería de carácter moral o una convención social.

“La imperatividad de las normas laborales tiene relación con la creación de efectos legales que surgen a través de la relación laboral consecuente de la vida habitual de las personas en el cumplimiento de sus laborales y en el actuar que realizan los sujetos del derecho del trabajo”.⁴

⁴ Vásquez Gómez, Antonio. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 80.



Históricamente el derecho romano en lo relacionado a la imperatividad tiene las siguientes caracterizaciones:

- a) *Jus dispositivum*: el cual menciona la imperatividad de las normas en sentido relativo, las cuales tienen aplicación en las relaciones jurídicas de las personas por la ausencia de una regulación plasmada directamente en la literalidad de la norma o la derivada del entendimiento de la legislación en sí por los sujetos de la relación, actuando mayormente en las ramas del derecho que tienen carácter privado en su naturaleza jurídica.
- b) *Jus cogens*: es comprendido por la legislación que directamente es aplicada por ser necesaria su actuación, puede impedir o establecer normas que intervienen en el desarrollo de la relación jurídica de las personas, desencadenando su aplicación y la gobernabilidad, así como protegiendo el criterio que permite la concepción a la norma.

Esa concatenación de características en la actualidad es la que abarca el derecho imperativo, el cual posee una aplicabilidad absoluta de las normas, siendo esta rama de naturaleza pública.

La naturaleza de coercibilidad forzosa de la aplicación de la norma no es fundamentalmente el motivo de su transformación, pero si lo distingue del derecho privado por el elemento del orden público del ámbito legal de los países.



Los derechos tienen como límite el orden público y la diferenciación jurídica de las clases de orden público que conllevan como objetivo el entendimiento de los parámetros. El primero, por su esencia y por ser un derecho dispositivo con sus márgenes establecidos; y por otro lado, el derecho de carácter público.

1.4. Principio de realidad y objetividad

El desarrollo de este principio plantea que los objetivos de las normas radican en la comprensión de manera contextual de la realidad del trabajador, por lo que el derecho del trabajo estudia el entorno social en que se desenvuelve imperativamente. Para poder utilizar la aplicabilidad de los principios con la finalidad de considerar casos determinados atendiendo a los estudios contextuales realizados, esta realidad comprende que la equidad de la aplicación de justicia es sujeto de análisis por lo que se enfoca en diferenciar la posición económica en la relación contractual de carácter laboral.

La objetividad del derecho laboral se dirige en el sentido de resolver los conflictos que surgen en la aplicación de las normas laborales, atendiendo criterios sociales y basados en hechos concretos. La trascendencia de que el derecho del trabajo sea objetivo en la sociedad guatemalteca permite comprender la vida social de los trabajadores y conceptualizar los criterios del patrono, otorgando a los sujetos una solución que sea considerada justa para la legislación de la conflictividad cotidiana de la relación laboral. Esta objetividad no persigue únicamente el análisis posterior a la situación existente en comparación con la norma, sino que considera que debe ir plasmado inicialmente en la



norma para erradicar la desigualdad social. El ser objetivo es considerado como una característica favorable para la aplicación de justicia porque no se deforma la esencia por pensamientos internos de las personas.

"La relación de trabajo comprende la acción simple de trabajar o ejecutar una obra determinada, lo cual es un requisito para que se perfeccione el contrato individual del trabajo, siendo determinable también por la existencia únicamente del vínculo económico, otorgando así la categoría jurídica de trabajador a los individuos que desempeñen funciones a cambio de una remuneración".⁵

1.5. Principio de naturaleza pública

La determinación de la naturaleza jurídica de las ramas del derecho va en relación a si los sujetos intervinientes en la mayoría de los actos que comprenden el estudio, es entre personas de carácter privado únicamente o entre personas de carácter público con personas públicas y privadas. Usualmente la existencia de la intervención estatal le brinda el carácter de público a una rama del derecho.

Por tal razón, tiene que indicarse que se le denomina al derecho del trabajo como una rama del derecho público, su aplicabilidad en los sujetos laborales le otorga esa denominación, imponiendo el interés colectivo sobre el particular, el Estado debe proteger a la mayoría de la población.

⁵ Guerra Morales, Silvio. **Fundamentos de derecho del trabajo**. Pág. 110.



1.6. Principio democrático

El derecho del trabajo es una rama del derecho caracterizada por ser hondamente democrático, este principio orienta al derecho a encontrar la dignificación económica y moral de los trabajadores, constituyéndose en la persecución de los intereses de la mayoría de la población, creando armonía entre la sociedad por el reconocimiento de los derechos fundamentales.

Favorece los intereses de los sujetos, si estos son justos, el derecho del trabajo es creador de la imperatividad efectiva en la libertad de contratación, puesto que fijar parámetros a la libertad de contratación jurídica que descansa en el falso pensamiento que su coincidencia con la libertad económica impulsa al país fuera de rumbos legales individualistas, que postulan la libertad, igualdad y fraternidad. “Los factores filosóficos y políticos se perciben en las normas jurídicas laborales. La poca protección de los derechos de los trabajadores en determinadas épocas ha dejado como resultado vestigios en las normas de la desprotección, ubicándose en el individualismo jurídico y no encontrándose con la libertad económica”.⁶

1.7. Principio conciliador entre capital y trabajo

Este principio se encuentra con factores que vuelven su desempeño difícil. La aplicación del derecho del trabajo se ve intervenida por los conflictos surgidos entre los sujetos del

⁶ Ibíd. Pág. 176.



derecho laboral, siendo este principio el que se encuentra intermediando entre la solución de la conflictividad entre ambos, la intervención de los entes encargados de interceder en los sujetos procesales designados por la ley se encuentra en un proceso de conciliación con el cual los intereses de los sujetos son diferentes.

Es debatible la aplicabilidad de este principio en el derecho del trabajo, debido a que se encuentra en el margen de la ley. Los intereses entre patronos y trabajadores son difíciles de intermediar, el motivo de los estudios de los principios como el de las garantías mínimas, carácter imperativo, prestaciones mínimas son de forzoso cumplimiento, es decir que ninguna de las partes que intervienen, ni el Estado puede relacionarse jurídicamente con los trabajadores sin observar las condiciones inferiores establecidas como punto de partida, debido a que esas características determinantes son irrenunciables únicamente para los trabajadores.

Es decir que la existencia de la norma jurídica no puede ser omitida por ningún patrono y es de carácter público o privado. Se entiende la relación laboral como el hecho de contratación en donde el trabajador no puede renunciar a las mismas si la conciliación entre las partes contiene cláusulas que dentro de la relación legal toman en cuenta los intereses, con el objeto de llegar a un común acuerdo. Ello, no es tomado por la parte débil de la relación laboral, por lo que encontrar un punto medio en la negociación de intereses no es factible. Si la balanza de derechos se encuentra orientada con beneficio al trabajador, estos mismos se quedarán de esa manera, ya que la mejora continua también se encuentra regulada, es decir las condiciones mejoradas posteriores a las condiciones



mínimas se establecen como las nuevas condiciones mínimas a observar, esto es muy definitivo y en material procesal se considera de manera cuidadosa dando lugar a la imputación de responsabilidades pecuniarias y a la falta de cumplimiento de los patronos de las nuevas mejoras otorgadas a los trabajadores.

Si en determinado contexto de tiempo los patronos otorgaren beneficios que no fueren necesarios para el cumplimiento de sus labores, internamente esas condiciones nuevas forman parte del nuevo punto de partida establecido por la ley para el trabajador, mejorándose sus derechos y no pudiendo en la posterioridad renunciar a los mismos.

“Estos principios buscan conciliar y señalan la facultad de renunciar a los trabajadores a aquellos derechos considerados como pretensiones del derecho y no a aquellos denominados reconocidos. El trabajador ante la posible mejora de condiciones mínimas establecidas, las cuales no han sido reconocidas o establecidas son susceptibles de renuncia, al momento de ser reconocidas inmediatamente el trabajador ya no se encuentran facultados a renunciar a las mismas y si lo hacen esa renuncia carece de validez legal”.⁷

Es lógico que los individuos en su obtención de derechos están en persecución de una mejora integral de las condiciones en las cuales desempeñan su trabajo, siendo una de las mismas la salarial, porque en el contexto cultural y económico que nos encontramos la

⁷ Krotoschin, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 78.



pretensión económica de las personas es necesaria para poder llevar a cabo sus actividades, alimentación y demás gastos que son necesarios en su vida común.

Al existir esa determinación se debe realizar la orientación de ese criterio a la ley, es decir, si un trabajador se encuentra en un determinado empleo, pero en la legislación se encuentra una nueva disposición que mejore automáticamente en algún aspecto de la integralidad de la relación laboral, esa mejora determina el nuevo origen de consideración de los derechos laborales, por lo que ley es la primera creadora de las condiciones que relacionan al capital con el trabajo.

La observación de la ley en la implementación de relaciones laborales otorga al patrono la responsabilidad de realizar un análisis jurídico sobre los aspectos que deberá considerar para ese nuevo inicio, ya que la promoción de una nueva realidad jurídica en el derecho laboral lo puede hacer incurrir en una responsabilidad porque la deficiencia de los derechos contenidos en la ley, le otorga al trabajador facultades legales para accionar ante los órganos jurisdiccionales conservando derechos por ser un factor determinante la inobservancia de las bases de las contrataciones y condiciones en las mismas.

1.8. Principio de estabilidad

En la historia del desarrollo de las relaciones laborales han existido épocas influyentes como el caso de la Segunda Guerra mundial que se ha constituido como una referencia al principio de estabilidad en el hecho de que tiene carácter importante que los trabajadores



tengan permanencia en sus labores, es decir cierta durabilidad en cada empleo, también tiene influencia social económica al otorgarle a los trabajadores ingresos seguros.

La estabilidad permite que se asegure el futuro, ya que existiendo las figuras de previsión social el ahorro que se realiza a través de cuotas prestadas le brinda el derecho a una pensión para la posterioridad. La jubilación es parte de una sociedad que respeta a las personas que desenvolvieron sus labores correctamente.

El hecho de no vivir de una asistencia pública, la cual usualmente es de muy baja calidad y va en contra de la dignidad humana en países latinoamericanos, permite la persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo como una composición de la estabilidad y la exigencia de una causa razonable para la disolución del vínculo laboral, lo cual siempre debe estar a la orden del día. Es de importancia que se indique que otorgar al trabajador la perdurabilidad en sus funciones no otorga el derecho a que exista despreocupación en sus actuaciones por el hecho de respetar este principio, para que no pueda ser cesado el contrato inmediatamente.

Este principio va dirigido con más sentido a la perdurabilidad de los contratos laborales por parte del patrono, concientizándolos de que el hecho de que las personas sean dignificadas no permite que sean consideradas objeto de despido por cuestiones no fundamentales o por la tergiversación de los derechos, ya que en nuestro país existe la terminación de contratos para extinguir el pasivo laboral, siendo ese caso el que más violenta este principio ya que las empresas toman la decisión de suspender la relación laboral para no ir



acumulando cifras superiores por el hecho de indemnización a sus trabajadores. La exigencia de una causa razonable para la terminación de un contrato se encuentra contenida en la ley, con la finalidad de ser tutelar del trabajador y no dar libertad a los patronos de dar por terminada la relación sin causa alguna. Estas causas son por motivo de incumplimiento de sus obligaciones injustas para la rescisión.

La disolución sin causa alguna de las relaciones laborales impactara negativamente en la sociedad, introduciendo personas en el mercado laboral que se encuentran acostumbradas a realizar cierta labor y no tienen culpabilidad de encontrarse en búsqueda de empleo.

“En la modernidad al derecho del trabajo no le interesa el cobro de la indemnización porque no es un remedio a la situación laboral de las personas, es más importante crear la estabilidad laboral de las personas en el desempeño de sus labores, por lo que una cantidad monetaria a la finalización del contrato de trabajo no soluciona directamente el problema”.⁸

La cantidad de dinero por fuerte que sea brindada al trabajador a través de una indemnización no le otorga facilidades para su desenvolvimiento en el punto de vista laboral, ya que convertirse en administrador de una totalidad de dinero y buscar entablar un empleo propio no es seguro, siendo probable que se vea en la necesidad de recurrir con toda la problemática señalada a buscar un nuevo empleo. Además, el derecho de trabajo en búsqueda de la mejora de la perdurabilidad de las personas en sus puestos de

⁸ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Pág. 101.



trabajo instituye por ejemplo el contrato de trabajo por tiempo indefinido siendo el mismo el que crea la relación laboral partir de determinado momento, plasmando las condiciones laborales y demás cláusulas sobre la función de sus deberes, pero no indica fecha de terminación a la relación laboral, dejando únicamente esa terminación a disposición de lo regulado en cuanto al incumplimiento de las funciones laborales.

También, en su esencia contiene la figura de la suspensión de los contratos de trabajo y la sustitución patronal contemplando los casos en los que deben de existir derechos que auxilien a la parte patronal.

1.9. Contratos de trabajo

Los contratos de trabajo son aquellos celebrados por tiempo indefinido, salvo pacto en contrario, lo cual debe estar consignado de manera expresa, esos contratos deben tenerse como indefinidos en protección a la perdurabilidad de las personas en las empresas buscando su bienestar por el principio de estabilidad.

Las empresas que, por su naturaleza permanente o continua, pueden otorgar contratos a plazo indefinido, salvo que sean para determinada labor tienen un plazo determinado, siendo los contratos que determinan el plazo de las funciones son la excepción a la norma.

Para la protección de los derechos de los patronos en el sentido que no exista un aprovechamiento de la buena voluntad de la norma en cuanto a lo regulado a la indefinición



del plazo de la relación laboral, permiten en todo contrato individual la existencia de un período de prueba que no puede exceder del plazo de dos meses y por consecuencia de una incorrecta función en sus labores para que se puede dar por terminada la relación laboral por parte del patrono, sin incurrir en responsabilidad alguna, aun así existen casos determinados como los ascensos y nuevos empleados públicos con plazos de hasta seis meses.

Con el objetivo de lograr mayor compresión del contrato individual por tiempo indefinido se deben analizar directamente las actividades de las empresas, si tienen por razonamiento la duración por la naturaleza de sus funciones y continua, para que se puede establecer el contrato y si al terminar la relación laboral plasmada en el contrato subsiste la relación es considerada como indefinida, es decir que en el mercado laboral se pueden categorizar a las empresas por su naturaleza, existiendo empresas que han funcionado durante plazos muy largos debido a que prestan un servicio de carácter necesario para la sociedad, así como también existen empresas que tienen más reducidos los términos de su existencia que fácilmente pueden no contar con la economía para poder continuar funcionando, a las cuales se les debe entender con acompañamiento de los principios de objetividad y realidad.

La suspensión de los contratos de trabajo es la institución que finaliza la relación laboral y es perteneciente a las ideas con caracterización humana y de beneficio para la parte más débil de la relación laboral. Con anterioridad un trabajador no podía presentarse a trabajar como en el caso de la enfermedad o cese de la función que iniciaba la labor por suspensión



patronal de manera temporal por falta de materia prima y otras situaciones, la situación del trabajador en el caso de no existir materia prima pero el encontrarse en la disponibilidad laboral es complicada debido a que quedaban sin trabajo de manera inmediata por causas de no culpabilidad, esperando a que las materias primas se hicieran presentes en el lugar donde desempeñaban su labor, dejando desprotección económica a los familiares, dañando en sí la sociedad, por la pérdida de estabilidad de las personas.

Existen muchas causas por las cuales los trabajadores tanto como los patronos no pueden realizar el cumplimiento de sus obligaciones, por temas de transporte, negociaciones, enfermedad, inundación y muchos temas de incapacidad de la fábrica. En este caso son culpa del patrono, siendo unas temporales y otras definitivas como la invalidez.

Cuando los impedimentos para cumplir con las obligaciones laborales son definitivos, se produce la terminación de la relación laboral, como el caso de mayor gravedad o fortuito ajenos a la culpabilidad de una de las partes, pero si son temporales debe de analizarse el caso en virtud de lo regulado en el derecho del trabajo, si esa suspensión temporal corresponde a la plasmada como válida por la norma, cumplen los efectos manteniendo la relación laboral.

La sustitución del patrono es una institución tópica en los contratos de trabajo, ya que tienen relación con los sujetos laborales en su actividad, debido a que no únicamente se asegura la durabilidad de los trabajadores, sino se percibe la remuneración en el caso de que una empresa cambie de propietarios. El patrón sustituto es la figura de subrogación



personal que significa la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica existente, esta subrogación es en la totalidad de los derechos y obligaciones de la persona que sustituye.

Esta sustitución del patrono se basa en los siguientes elementos:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento que debe comprender una determinada extensión física para poder existir una sustitución.
- b) Debe de existir un titular en la empresa, la persona que va a entrar en sustitución del patrono tiene que tener una figura titular exacta a quien reemplazar, ya que si su ingreso a la empresa genera la figura, no está existiendo una subrogación de derechos.
- c) La titularidad de los derechos se transfiere de una persona a otra persona pudiendo ser esta una colectividad de nuevos patronos, sustituyendo a un patrono en específico. Se tomará en cuenta la responsabilidad delegada en totalidad a las personas y no se realizará la división de obligaciones legalmente, prácticamente es evidente que se dará.
- d) El origen de una responsabilidad solidaria es temporal, por un plazo de seis meses que empiezan a correr a partir del día en que se señale un aviso de la subrogación de patrono al nuevo titular, partiendo de ese plazo a razón de la notificación del aviso de la sustitución del sindicato o trabajadores, a cargo del patrono anterior.



La sustitución patronal persigue la estabilidad empresarial y transfiere no únicamente los derechos, sino que el derecho tutelar protege las obligaciones existentes y responsabilidades que se deriven en los hechos suscitados previamente a la subrogación.

El cambio de figuras patronales, en sí es únicamente para la percepción de los patronos y la adquisición de nuevos derechos y obligaciones a cambio comúnmente de un contrato, otorgan los beneficios existentes en la actualidad de las empresas en la negociación. La esencia de esa sustitución patronal puede ser mejorar objetivamente esa percepción económica, situación la cual puede ser sujeta de una restructuración del orden interno de la empresa, dicha restructuración debe considerar a los trabajadores ya existentes atendiendo al principio de estabilidad laboral.

La falta de culpabilidad de los trabajadores en las acciones correspondientes de sustitución patronal, no son causales justificadas de despido, por lo que el hecho de realizar terminaciones de contratos laborales al momento del cambio de titulares, tiene las responsabilidades usuales contenidas en la norma en el caso de despido sin causa justificada.



CAPÍTULO II

2. Derechos de los trabajadores

En el ejercicio cotidiano de la acción humana de trabajar, se van observando en sentido objetivo las situaciones que son susceptibles de ser normadas, algunas ya se encuentran contenidas en la ley, pero deben estar basadas en los derechos sociales mínimos abarcados en la legislación y en la doctrina del derecho del trabajo. El derecho del trabajo es una rama especial del conjunto de derecho común, ya que toma los principios y derechos sociales que usualmente tienen los mismos significados e importancia en las distintas ramas.

Otorga la tonalidad que considere brinda la equiparación de los derechos, partiendo de la premisa de la desigualdad entre los sujetos, siendo esa protección de los derechos la que tiene su referencia en las disposiciones emanadas por el ordenamiento jurídico interno que se interponen entre los sujetos para la mínima forma de establecimiento de los derechos que deben cumplirse, pero al momento de que estos son aumentados individualmente por cada patrono este no modifica la norma, pero si modifica desde ese momento la relación laboral tomando como mínimas las nuevas disposiciones".⁹ Estos derechos sociales observan el interés común de las personas, quienes por su naturaleza son los trabajadores, ya que es de carácter constitucional el bien común sobre el particular, lo cual le puede dar dirección distinta al contenido jurídico de la legislación.

⁹ Caubet Álvarez, José Julián. **Trabajo y seguridad social**. Pág. 90.



2.1. Descansos de ley

En la legislación se encuentran contenidos los descansos de la jornada del trabajo, los cuales tienen clasificación de diurnos, nocturnos o mixtos, dicha clasificación contiene el cese temporal del asistir por parte del trabajador al desempeño de sus labores por mandato de la ley o por cumplimiento de labores continuadas en un plazo señalado.

Existen los descansos previstos en la ley, al analizar dichos descansos regulados y su origen doctrinario se encuentra que la finalidad de los mismos, es alejar al trabajador de sus funciones para que pueda resarcirse de nuevas energías, para la continuación con objetividad y claridad mental al presentarse diariamente a una jornada de trabajo, lo cual conlleva la pérdida de energías.

También esos descansos atienden que el trabajador asiste al trabajo con una pretensión económica, debido a que si el trabajador percibe una remuneración económica en su subjetividad encuentra un motivo, pudiendo ser la subsistencia misma, la asistencia a su familia o el simple hecho de recibir la remuneración.

El contexto económico de la sociedad, en todos los países se gira alrededor de la premisa de que una persona para subsistir debe contar con elementos básicos regidos por la propia naturaleza del ser humano como lo son la alimentación, vivienda y salud. También, existen elementos no menos importantes, pero más indirectos en la subsistencia misma como el estudio y la recreación que únicamente son posibles a través de un canje monetario,



situación la cual es aceptada en relación a la globalización económica. El hecho de que existan finalidades a cumplir con el salario obtenido crea la necesidad de regulación de distribución del tiempo del trabajador, para que pueda desarrollarse integralmente entre los aspectos sociales, o en el simple hecho de abastecimiento de alimentos y demás insumos que garanticen la subsistencia del individuo.

La clasificación contenida en el ordenamiento jurídico es la siguiente:

- a) Descanso diario existente en la jornada de trabajo, existiendo parámetros que limitan diariamente el desempeño de sus funciones a razón de tiempo, para que pueda alejarse de la actividad laboral entre la jornada que se encuentra finalizando y la próxima a comenzar.
- b) Descanso semanal, es conocido doctrinariamente como el descanso del séptimo día y permite al trabajador alejarse de la actividad laboral un día después de cada cinco días corridos de la prestación del servicio o seis siendo el caso, socialmente la práctica laboral que se realiza de los días lunes a viernes, por lo que los días de descanso comúnmente son los sábados y domingos. La legislación permite que exista la extensión al día sábado, esto respetando la naturaleza del trabajo que se encuentre realizando y la finalidad de la empresa, ya que existen servicios que se caracterizan por brindarse en los días de descanso de la mayoría de las personas, por esto el ordenamiento jurídico lo contempla no por día sino por los días corridos, siempre estos días se deben respetar por todos los patronos.



- c) El descanso anual es el que le avala al trabajador el alejarse por un espacio de mayor prolongación de sus funciones una vez por año de todo el ámbito laboral. Se denomina socialmente como vacaciones.

El derecho garantizando lo mínimo de los derechos le otorga como punto de partida a los trabajadores el goce de quince días con pago de salario por cada año cumplido.

El mejoramiento de la condición de los obreros que iniciaron estas garantías mínimas fue la reducción de la jornada de trabajo y aumento salarial. Con la sistematización de los procesos y el aumento tecnológico se permite ir adquiriendo menor grado de dificultad a la hora de realización de una labor y en la actualidad la tecnificación de las herramientas de trabajo han mejorado la productividad, por eso se debe buscar un punto medio entre el aumento de la productividad contra la jornada de trabajo, puesto que producir más en menor tiempo no debe inicialmente ser considerado por los patronos para mantener la misma jornada laboral y para aumentar excesivamente la productividad, ya que la búsqueda del derecho de trabajo es que el trabajador pueda desarrollarse en más ámbitos y no solo en su área de trabajo.

"El aumento de salarios, es clave en la mejora de condiciones laborales, ya que en el entendimiento de situaciones como la canasta básica y demás servicios necesarios para la subsistencia debe ser objetivo, siendo bajo este análisis que deben aumentarse paulatinamente los sueldos y el factor exterior de la inflación va logrando que anualmente una cantidad económica no represente la misma cantidad económica, lo cual no significa



lo mismo que un año anterior, es decir que el dinero cada vez va valiendo menos y los patronos deben prevenirlo".¹⁰

Internacionalmente existe la concordancia entre los países de fijar una jornada máxima de trabajo en la lucha generalizada contra la explotación laboral, esta idea a través de la historia reciente ha sido delimitada por la gran influencia de empresas internacionales de gran poderío que buscan explotar a las personas en su relación laboral con el objeto de mejorar su productividad, involucrándose en la poca mejora de las condiciones salariales para tener mayor competitividad en el mercado. Esta idea de fijar límites máximos no se encuentra lograda en muchos países, situación por la cual existen países más competitivos en el mercado, pero estos menoscaban la integridad de las personas en la fijación abusiva de jornadas extensas y remuneraciones bajas.

La autonomía de la voluntad juega un papel importante siendo su base el derecho civil, en el sentido que otorga a los individuos la libertad de contratación, o sea que las personas que se encuentran en capacidad de contratar pueden tomar la decisión si laborar o no en una empresa, esto genera de igual forma competitiva, que las empresas deben entender la libertad de los trabajadores, por lo que deben mejorar las condiciones laborales para conseguir fuerza de trabajo ya que el motor fundamental de cualquier actividad económica es la persona humana. Estos motivos han erradicado el hecho que existan contratos que contengan jornadas excesivas, por el principio de irrenunciabilidad de los derechos si existiere una declaración de voluntad que reduzca los derechos otorgados en la ley esa

¹⁰ Giordano Pérez, José Emilio. **La protección salarial**. Pág. 66.



declaración es nula, no debiendo plasmarse esas jornadas excesivas, ya que son contrarias a la moral y buenas costumbres.

El reducir la vida del hombre con la fijación de jornadas de trabajo excesivas doctrinariamente, es señalada en la pérdida de eficiencia, problemas de salud y envejecimiento prematuro de las personas. La protección de los trabajadores en su jornada de trabajo consiste en evitar el exceso de desgaste de energía y permitir su tiempo libre para descansar, recrearse y educarse.

La vida social constante se caracteriza en los seres humanos como una necesidad imperante de la naturaleza humana misma, siendo exigente en temas de salud integrales tanto físicos como mentales. Esa limitación toma en cuenta los casos concretos de cada relación laboral siendo factores de influencia la salud y el estado actual del trabajador en temas médicos.

En las teorías del derecho laboral está plasmada la creencia de que ejercer una misma labor por más de ocho horas al día es perjudicial para la salud, lo cual contiene sustento lógico y va creando la normatividad consistente en delimitar la cantidad de horas diarias de trabajo efectivo bridando por los sujetos. La prolongación de las mismas funciones va disminuyendo la atención al realizar el trabajo haciendo más comunes los accidentes de trabajo, de los que se tiene un estudio realizado y se puede determinar que son los ocurridos con mayor frecuencia en la finalización de la jornada de trabajo, esto es que paulatinamente durante el día los trabajadores van gastando sus energías, el hecho de

transportarse y empezar una rutina laboral genera desgaste energético, por lo que mientras va transcurriendo el día se va haciendo más notable.

2.2. Antecedentes del descanso semanal

El descanso semanal tiene sus primeras manifestaciones a lo largo de la historia humana en la práctica religiosa, en el sentido que la Iglesia Católica en la Edad Media, debía de otorgarle a las personas el tiempo necesario para poder impartir sus preceptos y continuar con la expansión de su doctrina. Con la influencia de la Iglesia en el Estado se logró obtener la libertad de las personas los días domingos, esta situación en sus inicios no se encontraba reglamentada, pero la observancia de los mismos era realizada por la Iglesia, la cual contextualmente tenía sanciones programadas y prerrogativas existentes para la consideración de las personas que interviniéron entre ellos y los individuos, por lo cual en todas partes se respetaba el otorgamiento de los días domingos.

El individualismo creciente en la sociedad finalizó con la práctica iniciada por la Iglesia de la asistencia obligatoria, sometiendo a consideración el motivo por el cual las legislaciones lo han consignado como el día de descanso, derivado de esto y para la conservación de este derecho se empezó a dar los descansos a partir de la contabilidad de los días transcurridos y no designando un día en específico de la semana, con los descansos semanales. Los primeros países en instituirlo fueron los europeos, en el sentido de que la industrialización generó temas de competitividad de las empresas extendiendo jornadas laborales y dejando en segundo plano el descanso de los trabajadores. Esas garantías



sociales mínimas han sido descubiertas con la historia en el estudio de la situación objetiva del trabajador desde el punto histórico en que se encuentren.

Al no existir ya motivos religiosos, el descanso se sustentó bajo las siguientes premisas:

- a) Motivos fisiológicos: ya que el cuerpo humano va sufriendo un desgaste que realmente es susceptible de reacondicionamiento con la práctica del descanso, siendo este aplicado de manera periódica y programada, repone la fatiga adquirida en el ejercicio de las funciones.
- b) Culturalidad: “La existencia de tradiciones en el territorio y costumbres son actividades fuera del área de trabajo, si bien es cierto que pueden implicarse o implementarse en las empresas, no respetarían la libertad de la autonomía de las personas al poder para decidir su involucramiento o no en la cultura de sus países, darle la oportunidad a las personas semanalmente a que estos intensifiquen sus prácticas culturales es motivo suficiente para la existencia de los descansos programados sistemáticamente”.¹¹
- c) El desenvolvimiento de las personas en su familia es otro motivo, siendo la familia la célula de la sociedad, la falta de atención de las personas pertenecientes de la misma por ausencia por la jornada extensiva laboral vulnera evidentemente el enriquecimiento social mayormente de los integrantes de menor edad, ya que la

¹¹ García. Op. Cit. Pág. 120.



permanencia en común de los familiares enriquece integralmente la espiritualidad de las personas.

2.3. Asuetos

Existen días determinados en el año calendario, los cuales, contienen celebraciones o acontecimientos de orden cívico y religioso que deben ser implementados obligatoriamente a pesar de encontrarse en continuidad con los descansos semanales contemplados en ley, si estos ocurrieren en concordancia con los descansos semanales usualmente por acuerdo gubernativo se realizan correcciones del día de celebración, para fomentar el turismo interno y la restitución energética de las personas logrando así una armonía social palpable entre las personas.

Estos días otorgados por la ley deben ser considerados como días laborados, por lo que el pago se debe hacer en relación con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios percibidos por el trabajador durante la semana en la cual se encuentre contenido el descanso o asueto.

2.4. Derecho al trabajo

Se establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, por lo tanto todos los ciudadanos tienen derecho a optar a un trabajo y realizar una actividad económica, que su carácter sea lícito. Esa actividad debe de brindarle a cada persona los

medios suficientes para subsistir, la subsistencia comprende alimento, hogar, servicios básicos, así como proporcionarles a los hijos los medios necesarios. En la actualidad la mayoría de las personas involucradas en las actividades económicas no perciben lo suficiente para cumplir con la totalidad de sus necesidades y existe una falta de trabajo enorme, por lo que no todas las personas pueden optar a su derecho de realizar una actividad económica para subsistir.

La obligación social del trabajo parte de que los individuos no pueden vivir aislados necesariamente para el desarrollo, debiéndose convivir en sociedad. La diversificación de actividades crea el intercambio social y avance de la actividad desarrollada entre los individuos, generando así un avance social, ya que el involucramiento de las personas en se encuentra en una única rama.

El hecho de que el trabajo sea una obligación social, no les brinda el carácter obligatorio a ciertos trabajos, es decir, las personas tienen la libertad de elección sobre la actividad que desarrollarán. La existencia de condiciones económicas satisfactorias debe garantizar al trabajador y a su familia la subsistencia digna, es por esto que si no existen trabajos que no cumplan con las necesidades y los derechos mínimos de las personas.

“Existe el derecho mínimo de que todos los trabajos deben ser equitativamente remunerados. Todos los servicios o trabajos que no deban prestarse gratuitamente en virtud de la ley deben ser pagados acorde a la labor realizada”.¹²

¹² Faraoni Orozco, Néstor Javier. **Administración y liquidación de salarios**. Pág. 71.



2.5. Derechos mínimos

Los trabajadores tienen derechos que se deben tomar como punto de partida para el establecimiento de las condiciones laborales, es por esto por lo que existen los siguientes principios:

- a) Igualdad salarial: para igual trabajo prestado en condiciones iguales, eficientes y antigüedad se deberá remunerar la misma cantidad, este principio nivela el sueldo a los trabajadores que están comprendidos en una empresa, realizando las mismas actividades que otros, pero con condiciones económicas menores al de los demás trabajadores.
- b) Pagar en moneda de curso legal: este principio existe con la finalidad de evitar que a los trabajadores les sea pagado en especie o en moneda de otros territorios, los trabajadores salvo pacto en contrario en su beneficio deben de recibir únicamente la moneda del curso legal en Guatemala. Existe la excepción en la legislación para los trabajadores de campo de que pueden recibir hasta un treinta por ciento de su salario en especie pudiendo suministrarse a un precio no mayor del costo de los productos alimenticios básicos para la subsistencia.
- c) Inembargabilidad salarial: los implementos laborales no podrán ser embargados, la única excepción de esta norma es en tema de familia del trabajador con la orden judicial correspondiente de que se podrá embargoar el salario, se retiene y se entrega



a quien le corresponde según la orden judicial de familia, siendo la mitad del salario la cual podrá ser detenida.

- d) Fijación periódica del salario mínimo: todos los trabajadores tienen derecho a tener una remuneración económica que sea congruente a la realidad nacional, es decir que pueda subsistir con los precios actuales de los productos y servicios, es por esto por lo que periódicamente el Estado de Guatemala realiza estudios atendiendo el panorama del país en relación a los precios y demás factores influyentes como el transporte y fija de manera anual la condición mínima salarial para los trabajadores.
- e) Jornada laboral: esta no podrá exceder más de ocho horas diarias, ni de cuarenta y ocho horas semanales para los efectos de pago de salarios. La jornada nocturna no podrá exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis semanales, estos son los parámetros mínimos, pero como extienden un máximo la disminución de las jornadas serán tomadas como aumento a los derechos mínimos y propios del trabajador.
- f) Aguinaldo: cada año el empleador debe otorgar el aguinaldo, el cual consiste en un monto del cien por ciento del salario mensual. Si el trabajador lleve más de un año laborado en la empresa de manera ininterrumpida y en el caso de ser menor el monto deberá entregarse parcialmente al tiempo laborado, esta prestación debe hacerse efectiva los primeros quince días del mes de diciembre al menos el cincuenta por ciento y el otro porcentaje hasta la quincena del mes de enero.



- g) Protección a la mujer trabajadora: no debe de existir una diferenciación entre mujeres casadas y solteras en tema laboral, la ley establece las consideraciones especiales pertinentes a la maternidad en el trabajo, a quien no se le debe exigir ningún esfuerzo que ponga en riesgo su embarazo.

La mujer trabajadora goza de un descanso forzoso retribuido del cien por ciento durante los treinta días que precedan al parto y cuarenta y cinco días posteriores al parto, durante la época de lactancia gozara de períodos de descanso extraordinarios dentro de la jornada laboral.

- h) Indemnización por despido injustificado o indirecto: es obligación del empleador indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida de manera injustificada o directamente al trabajador, esta obligación surge cuando un patrono despidie a un trabajador sin causa alguna establecida en la ley, siendo este pago una sanción por vulnerar la estabilidad económica de los trabajadores.

“Estos principios mencionados son los rectores de las condiciones laborales y formas de contratación, ya que la relación laboral debe encontrarse regulada en todos los aspectos que puedan desencadenarse en la desigualdad que existe entre los trabajadores y el patrono. Esta desigualdad es protegida por la tutoralidad característica del derecho laboral, siendo el establecimiento de derechos mínimos una forma de cumplimiento”.¹³

¹³ Baez Martínez, Roberto. **Principios básicos del derecho del trabajo.** Pág. 130.





CAPÍTULO III

3. Explotación laboral

La explotación laboral se encuentra presente en los distintos contextos tanto sociales como laborales, en donde cada persona puede desarrollarse libremente, motivo por el cual es un tema de competencia de toda la ciudadanía, debido a que genera afectaciones no solo en la economía individual de cada ser humano, sino a la vez en la economía generalizada de una Nación, que es de carácter relevante para cada ser humano, adicionalmente lesiona a la vez el derecho a la libertad, vida y seguridad.

La misma ha tenido trascendencia en el país, pudiendo evidenciarse claramente derechos humanos vulnerados a causa de esta problemática, siendo esencial su combate por parte de las autoridades del país.

“La explotación laboral es una problemática que lesiona la comunidad mundial, debido a que se ven vulnerados los derechos humanos fundamentales, que tienen la finalidad de que se garantice una debida calidad de vida, cumpliendo con las necesidades básicas y óptimas para el ser humano”.¹⁴

A raíz de ello, se deduce que un trabajo digno hace parte de que se aseguren las condiciones mínimas vitales para el adecuado desarrollo de una persona en la sociedad.

¹⁴ Ramos, Eusebio. **La explotación y abusos laborales**. Pág. 89.



No obstante, en la actualidad distintos organismos están trabajando en la creación de términos legales con el fin de reducir la explotación laboral y defender los derechos laborales de las personas.

En la sociedad guatemalteca distintos activistas y defensores de los derechos humanos se han organizado y realizado varios trabajos con la finalidad de la finalización de la explotación laboral. Pero, lamentablemente existe un elevado número de casos de esa explotación, en especial en el caso de los labradores de tierras y del resto de empleados de diversas empresas.

Pero, el aspecto positivo es que ya existe un movimiento social y político en contra de esa situación y se han obtenido resultados positivos al ayudar a las personas a salir y también a sobreponerse de la explotación laboral.

3.1. Concepto

Por explotación laboral se entiende el flagelo que consiste en el abuso que ejercen los empleadores con sus empleados. Ello, no únicamente hace referencia al aspecto económico, sino también al físico y mental, así como a la imposición de largas horas extras en muchos casos no remuneradas, que a la vez se encuentran acompañadas de malos tratos y de amenazas. Además, se presenta en todo tipo de personas, notándose más marcadas las personas que han sido emigrantes, debido a su condición de encontrarse en un país en el que no es el propio y a quienes no se les dan oportunidades que les

beneficien, motivo por el cual tienen que aceptar el ofrecimiento que hagan quienes los contraten, sin derecho alguno de poder hacer reclamos por el temor a ser despedidos, siendo los índices de este concepto aquellos que van en aumento desmedido por las crisis de falta de trabajo y por la emigración de personas en busca de un mejor futuro.

“Se entiende por explotación laboral todos aquellos abusos que comete el empleador sobre el empleado, como trabajar bajo una condición de amenaza o percibir un salario que no se corresponde con la responsabilidad, esfuerzo y horas de trabajo. Esta explotación más allá de ofrecer un mal salario y precarias condiciones de trabajo, también implica una serie de aspectos sociales, económicos, morales, físicos y mentales que afectan a los individuos, sin que las empresas ofrezcan, en gran número de casos, la indemnización respectiva”.¹⁵

La misma, es generadora de un tipo de dominación por parte del jefe hacia el empleado, la cual, puede ser el motivo de amenazas tras diversos mecanismos a los que el empleado es vulnerable. También, se incluye la trata o el comercio de las personas, como sucede con la trata de inmigrantes ilegales, siendo posible que se den casos de explotación y abuso por parte del patrono.

En el caso de los menores de edad, también sucede algo muy similar debido a que se abusa de las exigencias y horas de trabajo, inclusive, sus consecuencias pueden lesionar a futuro el desempeño de labores. Los expertos asemejan la esclavitud con la explotación laboral, con la diferencia de que no se trata del poder absoluto que tiene un individuo sobre

¹⁵ Villagrán Cornejo, Samuel Horacio. **La explotación en el trabajo.** Pág. 119.



otro. En dicho caso, la intención principal consiste en la obtención de un provecho, por lo general económico del trabajo llevado a cabo por otras personas. Una de las consecuencias de los modelos económicos modernos ha sido la fundamentación de explotación laboral, y abarca una serie de aspectos legales, económicos y de derechos humanos, sin hacer la distinción de género.

La forma de evitar la explotación laboral es que se interpongan políticas para que se pueda contrarrestar la discriminación y la xenofobia, debido a que fortalecen y dan seguridad de los derechos que deben tener las personas trabajadoras en la sociedad guatemalteca.

La explotación laboral se conceptualiza como recibir un pago inferior al trabajo que se lleva a cabo, lo que abarca desde pequeños abusos hasta los talleres de trabajo esclavo, habiéndose desarrollado la teoría de la economía del capitalismo con fundamento en la idea de explotación laboral.

Ello, a pesar de que un trabajo mal pagado para lo que se realiza suele ser lo que define a la explotación laboral, en sentido amplio puede abarcar diferentes situaciones desde el abuso por parte del empleado hasta la precariedad laboral.

3.2. Teorías de la explotación de trabajo

El ideario marxista indica que la explotación del trabajador, cuando este no es propietario, hace comprender de una manera imparcial los niveles de precio y empleo. Los



economistas liberales juzgaban que los precios eran la consecuencia de un intercambio que irradiaba las distinciones individuales de interesados, tanto proveedores como compradores.

El conflicto que se presenta en la teoría impersonal, objetiva, es que se tiene que prestar una explicación con mecanismos de precios de las relaciones de la explotación de la fuerza de trabajo por parte del capitalismo, lo cual reside en la diferenciación cultural y auténtica del costo de producción asociado a los trabajadores, abarcando el valor de enseñanza en destrezas, habilidades, antes o en las relaciones humanas.

3.3. Tipos de explotación laboral

Son los que a continuación se indican:

- a) Esclavitud moderna: “Es la condición que se sigue presentando en la actualidad, cuando una persona es obligada a trabajar en condiciones inhumanas, sin que se pueda negar o exigir o a las amenazas que se le infieren en su trabajo, del cual se busca la obtención de provecho, a costa de su trabajo, sin tomar en consideración las condiciones laborales, como lo son el pago, los horarios y tiempos libres”.¹⁶

Existen diferentes trabajos de esclavitud como lo son el trabajo forzoso, la explotación sexual, la trata de personas, etc. Ese tema lesiona a todos debido a que

¹⁶ Vallarta. Op. Cit. Pág. 145.

las empresas enfrentan una gran competencia desleal en donde obtienen beneficios a las ganancias de la esclavitud moderna, debido a que se tiende a ejercer presión sobre los sueldos o bien en las prestaciones de trabajo.

- b) Trabajo infantil: es el trabajo que lleva a cabo un niño, niña o adolescente que no alcance la edad mínima de admisión al empleo y que no cumple con los términos que se establezcan, definiéndose a la vez también cuando un menor de 18 años de edad se encuentra trabajando para otra persona sin querer hacerlo, siendo este trabajo el que limita el desarrollo escolar de la niñez y adolescencia, así como también implica una serie de daños para su salud, cuando se hace referencia a la realización de una labor que ponga en peligro físico y psicológico a este sector vulnerable del país. También, se presenta por una situación de pobreza, debido a que los menores de edad se ponen en peligro debido a que buscan su contribución económica con los gastos de la familia, motivo por el cual dejan de estudiar, contando con elevados índices de probabilidad de ser víctimas del trabajo infantil.

- c) Trabajo forzoso: es el que se define como el trabajo llevado a cabo de manera involuntaria y bajo amenazas, siendo el mismo el que se aplica en aquellas situaciones en las que las personas laboran mediante violencia.

Las prácticas del trabajo forzoso, las secuelas de la esclavitud, así como también las nuevas formas de esta clase de trabajo, han hecho su aparición de manera reciente, son contrarias a la dignidad del ser humano.



La norma fundamental de un Estado es la base de una Nación. En la legislación del país se busca una unificación que beneficie el bienestar general como presupuesto de un Estado democrático.

Además, dentro del ámbito laboral se pueden claramente evidenciar distintos factores de malestar en lo que respecta a la vida personal de cada persona que pasa por este tipo de situaciones, evidenciando que los derechos que se identifican con el derecho a la huelga, el derecho de negociación colectiva, el derecho de establecimiento a sindicatos, derecho a la realización de actividades sindicales, durante los últimos años han venido en incremento, debido a su vulneración, lo cual, conlleva a que los trabajadores finalicen en despidos, debido a que no pueden dar a conocer su pensamiento.

Se ha evidenciado la presencia de abusos constantes frente al ámbito laboral, lo cual tiene que denunciarse, así como se ha presenciado acoso laboral y la íntima violación de los trabajadores, lo cual puede ser de implicación legal si el trabajador recibe mensajes fuera del contexto de trabajo o acoso, bien sea por parte de sus jefes o compañeros de trabajo.

"La explotación laboral se divide en tipos y uno de los mismos es el trabajo infantil, en donde se vulneran derechos constitucionales. El primero, es el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad, no tomándose en consideración las medidas que sean necesarias para velar por la vida de los menores, no siéndoles permitido salir debido

a la jornada, así como no cumpliendo con las normas básicas de seguridad que se deben tomar en cuenta".¹⁷

Nadie puede ser sometido a esclavitud ni a servidumbre, encontrándose la población infantil expuesta a la servidumbre, debido a los trabajos que tienen que realizar, así como también tiene que anotarse que los menores de edad son explotados debiendo cumplir con jornadas de trabajo extensas.

3.4. Causas de la explotación laboral

Las causas de la explotación laboral son las siguientes:

- a) Pobreza extrema: la cual es la causa de que cualquier ingreso, por poco que parezca, es de importancia para la familia debido a la pobreza en la cual habitan.
- b) Servidumbre por deudas: los trabajadores cobran muy poco o nada, debido a que sus salarios para pagar la deuda, pueden llegar inducidos por todo tipo de manipulaciones y prácticas, como otro tipo de pagos o por debajo del salario mínimo establecido.
- c) Horas extra: se considera trabajo forzoso de los trabajadores, no teniendo otra opción más que aceptar bien sea por miedo o ser despedidos, o bien si la jornada

¹⁷ **Ibid.** Pág. 190.



de trabajo normal no es suficiente para cobrar el salario mínimo y necesitan contar con mayores ingresos.

- d) Trabajo inmigrante: debido a que el traslado de los trabajadores es debido a que ha sido incentivado por la posibilidad de la obtención de un empleo en el lugar al que se desplazan. No buscan un buen trabajo, sino un mejor trabajo del que tenían antes.
- e) Trabajadores que forman parte de una comunidad originaria: debido a que son víctimas de discriminación en el lugar de trabajo y por su condición de ser pertenecientes a comunidades indígenas, algunos empleadores suelen tomar provecho de esto para condicionarlos a un mal entorno laboral.

3.5. Consecuencias de la explotación laboral

Son las siguientes:

- a) Sueldos bajos o nulos, así como en algunos casos es retenido el salario por el empleador de manera total o parcial.
- b) Excesivas horas de trabajo sin descanso alguno.
- c) Los trabajadores viven en el mismo lugar en el que laboran y en malas condiciones.



- d) Falta de higiene en el trabajo y alimentación insuficiente.
- e) Retención de documentos.
- f) No pueden tener comunicación con sus familiares y amigos.
- g) El trabajo pone en riesgo constante su integridad física y salud, o en algunos casos inclusive su vida.
- h) Padecen amenazas, reciben multas o sanciones que son desmedidas.
- i) Las condiciones prometidas al momento de la contratación no han sido respetadas.



CAPÍTULO IV

4. Las formas de protección salarial contra los abusos y la explotación del empleador

“Al salario también se le llama sueldo, pero ambos términos significan lo mismo prácticamente, aunque etimológicamente tienen origen diferente. La palabra salario es proveniente del latín *salarius* derivado de sal, porque en la antigüedad era acostumbrado a dar a las trabajadoras de servicio su pago en sal. La palabra sueldo proviene del vocablo francés *soude* derivada de la palabra soldado o soldado, afirmando que el sueldo era una moneda, igual que una parte de una libra que solía pagarse a los soldados, que eran los hombres encargados de la custodia de la población”.¹⁸

En ambos casos el salario es lo recibido económicoamente por la prestación de un servicio o labor. A lo largo de la historia han existido monedas, pudiendo ser productos o dinero como lo conocemos hoy en día, lo que tienen en común es que son recibidas para todos los servicios necesarios del contexto histórico, es decir el objeto que se brinda a cambio del trabajo es canjeable por todas las necesidades básicas de las personas en ese momento.

Es importante que exista una centralización en la moneda, ya que con anterioridad únicamente las personas hacían trueques de los bienes que ellos tenían por otros bienes

¹⁸ García. Op. Cit. Pág. 150.



que necesitaban, lo cual creaba el problema de que si no existía la búsqueda de algo en común no se podía realizar el trueque, haciendo difícil la subsistencia.

El salario es aquella retribución económica que el patrono le debe de brindar al trabajador, como contraprestación del servicio recibido, es decir que el patrono debe de pagarle al trabajador en moneda de curso legal una retribución económica mínima contemplada por la legislación por el desempeño de sus labores. La existencia del contrato de trabajo o relación laboral que hace el sujeto al patrono tiene relación con el cumplimiento de la obligación que sucede con el inicio de labores pactadas.

El salario por ser pagado en moneda de curso legal es la base central de la adquisición de productos esenciales para la existencia de los seres humanos y se vuelve la fuente única o principal de vida para los obreros, debido a que no solo tiene carácter monetario, sino que por la naturaleza del mismo es alimentario, doctrinariamente y legalmente es reconocido como el ingreso único del trabajador y debe de satisfacer las necesidades de propias y de su familia.

El movimiento obrero presionando a los entes legisladores a lo largo de la historia se ha esforzado en garantizar al trabajador la percepción de su salario, por lo que numerosas disposiciones efectivas se han utilizado, ya que la coordinación entre los términos y direcciones de la lucha obrera genera que las condiciones sean similares en los países y así poder existir un ente internacional que vele por el efectivo cumplimiento sin caer en problemas de distintas aplicaciones a los mismos conflictos. El término salario es plasmado



en distintas legislaciones refiriéndose al mismo significado en virtud de abarcar todas las distintas retribuciones de los trabajadores.

4.1. Salario en la Edad Antigua

“Los conocimientos más remotos de los cuales se tiene precedente son referentes a la historia de las remuneraciones percibidas por los trabajadores. En las narraciones los pagos se les hacían designando una unidad de trigo como forma de pago por jornada, ese salario lo ganaba una persona por día laborado, la cantidad de alimentos asignado a una persona se entregaba como ración al inicio del período laboral y a esa cantidad de alimentos entregados se le conoce como un antecedente directo del salario hoy en día”.¹⁹

En las civilizaciones antiguas se empezó a diferenciar salarialmente a las personas que podían desempeñar trabajos de forma especializada, contra los que no se encontraban especializados, también existían diferencias salariales entre los que eran libres y esclavos.

En Egipto quedaba plasmada la idea de salario en las disposiciones hechas para la creación de las tumbas, mencionando que todas las personas involucradas en dichas construcciones eran pagadas con pan, tejidos y aceites, esos antecedentes pueden encontrarse marcados ya que contienen la idea de que a cierta cantidad de trabajo realizado, cierta cantidad de moneda entregada en su servicio prestado, la subsistencia en ese contexto histórico era asegurada con distintos productos a lo que es actualmente.

¹⁹ Ibid. Pág. 47.



En Grecia se menciona la retribución de los trabajadores y era otorgada según la función que desempeñaban en la sociedad, existiendo las diferencias de soldados, agricultores, esclavos, tejedores y trabajadores calificados.

Los romanos llevaban un ejercicio de actividades laborales que dependían directamente del estatus de cada persona, así que las personas que no tenían carácter de personas eran denominados esclavos de manera gratuita y forzosa, debiendo brindar sus servicios.

4.2. Clases de salario

Los salarios tienen su clasificación, atendiendo factores como tiempo, jornada diaria, jornada semanal y jornada mensual independientemente del resultado laboral que se obtenga, son los siguientes:

- a) El salario por unidad de tiempo: esta retribución económica se fija sin tomar en cuenta la productividad del trabajador, si no existe una producción del trabajador, el patrono debe de pagar de todas maneras lo pactado, los riesgos de esta forma de salario son para el empresario, pudiendo utilizarse como unidad de medida de tiempo el mes, quincena, semana, día u hora, esta clasificación doctrinariamente le otorga una despreocupación al trabajador en su productividad ya que la retribución económica es prestada por el hecho de que el trabajador se encuentre en el área de trabajo, la fijación de objetivos productivos es importante en el desempeño de un trabajo, ya que la relación laboral depende efectivamente de la producción del



trabajador, en virtud que la esencia del mismo es que un patrono tiene una materia que desea transformar a través de mano de obra y esta mano de obra debe darle un valor agregado, este valor agregado debe ser suficiente para percibir ganancias por parte del patrono y para erogar los gastos como lo es el salario.

- b) El salario por unidad de obra o destajo: “La retribución económica es calculada por medio de este sistema por el rendimiento del trabajador, es decir, que el salario no es fijo por el tiempo laborado, sino que puede variar según el esfuerzo realizado por el trabajador. El salario es variable pudiendo aumentarse o disminuirse, con lógica a la cantidad de producción del trabajador en determinado tiempo, este salario puede pactarse por una pieza, precio alzado o destajo”.²⁰ Este manejo de pago por obra determinada estimula la producción y capacidad del trabajador para el aprovechamiento del tiempo, pero puede resultar en una desprotección al trabajador ya que la fijación del precio de la obra determinada es impuesta por el patrono.

- c) Salario a precio alzado: es el fijado en aquellos casos en que se utilizan los servicios prestados por una persona por todo el tiempo indispensable a la obra o construcción necesaria y se le paga una cantidad global por la totalidad de servicios necesarios, esta modalidad de salario en los contratos de trabajo contiene una diferenciación en relación al contrato civil de precio alzado, por que en primer lugar el trabajador únicamente presta su fuerza de trabajo y no los instrumentos necesarios para la finalización de la obra determinada.

²⁰ Ibíd. Pág. 91.



En esta clasificación salarial también puede existir el pacto de la ganancia de las utilidades de los avances de la obra a realizar, se debe figurar una suma quincenal o mensual que deba percibir el trabajador, que atienda las necesidades referentes a su subsistencia y liquidarse de manera anual.

- d) Salario en especie: es aquella remuneración que no se recibe en dinero en efectivo, generalmente en alimentos, hogar y servicios que proporciona el patrono, esta clase de remuneración se encuentra por disposición legal no aceptada, únicamente en un treinta por ciento de la totalidad del monto para los trabajadores agrícolas, el otorgamiento de beneficios por parte de los patronos que no sean pecuniarios será considerado directamente como ventajas económicas.

La clasificación de las distintas formas de convenir la obtención de un salario no influye en que la obligación de pagar los servicios prestados es general para todos los patronos, el hecho de no realizar esta obligación no importando la figura salarial que se adopte implica consecuencias jurídicas inmediatas para el patrono, pudiendo incluso hasta considerarse injustamente despedido por la no prestación del pago correspondiente.

4.3. Salario mínimo

En la historia del derecho del trabajo, la intervención del Estado en la fijación del salario ha sido importante pero no todo el tiempo ha sido la intervención con el objeto de garantizar condiciones mínimas para los trabajadores. Inicialmente la intervención estatal, tuvo como



finalidad impedir el crecimiento salarial para las clases patronales. En la Revolución Francesa se inicia la tendencia de intervenir a favor de los trabajadores, siendo la Iglesia quien recomendaba los justos precios de los trabajos prestados.

Posteriormente en la historia se empezó a sentir la necesidad de fijar el salario mínimo en algunos países ya que pusieron en vigencia una legislación que, determinadas las condiciones laborales, establecieron el arbitraje obligatorio para resolver cualquier conflicto que existiera entre trabajadores y patronos, creando también la existencia de consejos de salarios, cuya función era fijar lo mínimo que podían recibir las personas por salario.

En Guatemala en réplica a esta legislación se instituyen las comisiones de salario, las cuales están integradas por el Organismo Ejecutivo, sindicatos, gremiales y demás entes estatales, la relación de todos estos es que por su naturaleza tienen conocimiento de las condiciones objetivas de su estudio, esta concatenación de fuerzas y de conocimientos, busca el planteamiento de las distintas obtenciones de la realidad de estas de manera que se encuentre el monto mínimo en el cual un guatemalteco puede desarrollarse en todos los aspectos relacionados a la subsistencia.

Este acuerdo de la junta salarial es proporcionado con anterioridad de inicio al año calendario brindándole la oportunidad a los patronos de organizarse, debido a que no pueden erogar salarios de menor cantidad a la plasmada en este acuerdo, el hecho de que existan condiciones salariales mínimas es beneficioso para el país ya que protege a los trabajadores de condiciones de extrema pobreza y de explotación laboral.



La determinación de este salario mínimo es sujeto a muchas críticas ya que no ha tomado en consideración o no ha incluido precios realistas a los productos necesarios en la vida de las personas, es por esto que en Guatemala existe una desigualdad económica, y una diferenciación salarial, dependiendo de la actividad económica que se realice, siendo los trabajadores agrícolas menos remunerados, conteniendo una disposición salarial menor a quienes llevan a cabo actividades económicas no agrícolas.

4.4. Formas de protección salarial contra los abusos y la explotación del empleador en la sociedad guatemalteca

El salario es el precio pagado por el trabajo, siendo fundamental debido a que con el mismo se hace efectivo el pago compensatorio al trabajador por el tiempo y esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios, siendo esos pagos los que incluyen no solamente los ingresos por hora, día o semana trabajada de los empleados manuales, sino a la vez los ingresos semanales, mensuales o anuales de los profesionales y de los gestores de las empresas.

El Artículo 2 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Patrón 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 de la República de Guatemala”.



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”.

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

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

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

“A los ingresos regulares que hayan sido pactados en los convenios colectivos se les tienen que sumar las primas y los pagos extraordinarios, así como las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad y horas extraordinarias”.²¹ El salario comprendido como el precio a pagar a cambio del trabajo llevado a cabo por una persona se determina según la oferta y la demanda de trabajo. Todo ello, debido a varios factores como la

²¹ Vásquez. Op. Cit. Pág. 210.



disponibilidad de mano de obra, los convenios sindicales, la formación o experiencia del trabajador y la legislación laboral de cada país. Además, en el estudio económico, los salarios adquieren una especial relevancia desde el punto de vista empresarial, en donde se constituyen en una parte significativa de los costos de producción, como desde la óptica de las familias, debido a que son determinantes de la capacidad de consumo de las mismas y, por extensión de la demanda agregada de la economía.

Debido a que el salario es la renta que percibe cada persona, el gobierno guatemalteco se ha encargado de que se garantice que se ofrece una cantidad mínima para vivir y a esa cantidad se le conoce como salario mínimo.

Salario mínimo es la contraprestación más reducida que un trabajador puede recibir por su labor con una jornada determinada. De igual forma, se puede hacer mención de salarios máximos, los cuales funcionan como topes legales, a los cuales tienen que ajustarse las retribuciones de los empleados y de esa forma el sueldo mínimo y el máximo son aquellos determinados por el ordenamiento jurídico de cada país y forman parte de sus respectivas legislaciones laborales. Un salario puede tener, además, diversos componentes, debido que a la vez puede no calcularse de manera uniforme.

1) Protección del salario contra los abusos del patrono:

- Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición de truck-sistem: a los patronos se les prohíbe inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos



de consumo o en determinados establecimientos o a personas de conformidad con el Artículo 62 inciso “a” del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El Artículo 90 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el 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 deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

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

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo



pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del **importe** total del salario devengado”.

El Artículo 102 inciso “d” de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo”.

- Lugar de pago del salario: el Artículo 95 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos”.

- Plazo para el pago del salario: el Artículo 92 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Patrones y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma



quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año".

- Obligación de pagar el salario cuando el trabajador se ve imposibilitado de trabajar por culpa del patrono: el Artículo 61 inciso "g" del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: ".....Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono".
- Prohibición de retener el salario en concepto de multas: el Artículo 60 párrafo 2º del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: ".....El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo".
- Prohibición de efectuar descuentos: el Artículo 93 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del Artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el computo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del Artículo 88. Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se pueda pactar



legalmente entre éste y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie de un treinta por ciento del salario total".

El Artículo 95 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos".

El Artículo 98 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos".

- Prohibición de efectuar compensaciones: el Artículo 100 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con

las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley”.

- Prohibición de hacer colectas: el Artículo 62 inciso f) del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “...Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley”.
- 2) Protección del salario contra los acreedores del trabajador:
- Obligación de pagar el salario directamente al trabajador: el Artículo 94 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo”.
 - Inembargabilidad del salario: el Artículo 96 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Se declaran inembargables:
 - a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes;
 - b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes;
 - c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más;
 - d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes;



- e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más".

El Artículo 97 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "No obstante lo dispuesto en el Artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se desde los seis meses anteriores al embargo.

Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aun cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este Artículo o en el precedente.

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este Artículo y en la proporción máxima que indica el Artículo citado últimamente, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones".

3) Protección del salario contra los acreedores del patrono:

- El Artículo 101 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus



contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los tribunales de Trabajo y Previsión Social:

- a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo 426; y
- b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencias absoluta sobre cualquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.

Los privilegios a que se refiere el presente Artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos”.

4) Protección a la familia del trabajador:

- Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador: el Artículo 99 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses. Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades

civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un mínimo de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo más corto. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devenga”.

- Protección a los familiares del trabajador fallecido: el Artículo 85 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:
 - a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de



servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte o más trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme el derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y

- b) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta,

fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores”.

El Artículo 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “.....Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia”.

El tema desarrollado es de importancia para la bibliografía guatemalteca, al dar a conocer un estudio profundo de la importancia legal de las formas de protección contra los abusos y la explotación del empleador, así como también es una útil consulta para estudiantes, profesionales y ciudadanía en general.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La protección de las formas de protección salarial contra los abusos y la explotación del empleador en la sociedad guatemalteca es fundamental, siendo el pago del salario una obligación de origen legal y en caso de que sea reiterativo su incumplimiento y prolongado, el trabajador tiene derecho a que se finalice el contrato laboral con justa causa por motivos ajenos a la buena voluntad de los empleados en sus puestos de trabajo.

Un trabajador es la persona que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Si su edad es menor a la legal establecida, puede considerarse trabajo infantil y puede ser ilegal a menos que tenga, en determinados casos, permiso de sus padres o tutores.

Los patronos tienen la potestad del cambio de las funciones del trabajador en los lugares de trabajo, siempre y cuando den aviso previo y el trabajador se encuentre de acuerdo, de lo contrario, el mismo puede ampararse legalmente para no ser objeto de explotación, pudiendo exigir el pago de horas extra a sus empleados, siempre y cuando rijan bajo la norma laboral.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe indicar la importancia del resguardo de las formas de protección salarial, para erradicar cualquier forma de explotación y abusos cometidos contra los trabajadores, así como también tomar las medidas que sean necesarias para la prevención de abusos o para su detención.





BIBLIOGRAFÍA

BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. **Principios básicos del derecho del trabajo.** 5^a ed. México, D.F.: Ed. PAC, 1999.

CAUBET ÁLVAREZ, José Julián. **Trabajo y seguridad social.** 2^a ed. Madrid, España: Ed. La Ley, 2012.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 3^a ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1998.

FARAONI OROZCO, Néstor Javier. **Administración y liquidación de salarios.** 2^a ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2002.

GARCÍA VIOR, María Andrea. **Temas de derecho laboral.** 5^a ed. Valencia, España: Ed. Errepar, 2010.

GIORDANO PÉREZ, José Emilio. **La protección salarial.** 2^a ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.

GUERRA MORALES, Silvio. **Fundamentos de derecho del trabajo.** 4^a ed. Madrid, España: Ed. Sistemas Jurídicos, 1996.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo.** 6^a ed. Madrid, España: Ed. Depalma, 1993.

MAZA GARCÉS, Lilian Rebeca. **El salario y su importancia para la familia.** 3^a ed. Madrid, España: Ed. García Alonso, 2003.

RAMOS, Eusebio. **La explotación y abusos laborales.** 4^a ed. México, D.F.: Ed. ISTA, 1999.

SCHIEL GULLI, Víctor Hugo. **Prestaciones y salarios en el derecho del trabajo.** 2^a ed. Barcelona, España: Ed. La ley, 2004.



SIERRA MORRONE, Luis Fernando. **Principios del derecho de trabajo**.
Barcelona, España: Ed. Consejo, 1997.

VALLARTA PLATA, Juan Guillermo. **Introducción al estudio del derecho laboral**. 2^a ed.
México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1998.

VÁSQUEZ GÓMEZ, Antonio. **Introducción al derecho del trabajo**. 3^a ed. Valencia,
España. Ed. Astrea, 1999.

VILLAGRÁN CORNEJO, Samuel Horacio. **La explotación en el trabajo**. 4^a ed. México, D
F.: Ed. UNAM, 1990.

Legislación:

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

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