

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

**EL INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE UTILIDADES,
VIOLACIÓN A LOS DERECHOS SOCIALES
MÍNIMOS DEL TRABAJADOR**

LESBIA LISSETTE ZELADA FRANCO

GUATEMALA, AGOSTO DE 2005.

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

**EL INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE UTILIDADES,
VIOLACION A LOS DERECHOS SOCIALES
MÍNIMOS DEL TRABAJADOR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LESBIA LISSETTE ZELADA FRANCO

Previo a conferírsele al grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 2005.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández
Vocal:	Lic. Hugo Haroldo Calderón Morales
Secretaria:	Licda. Emma Graciela Salazar Castillo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Nery Roberto Muñoz
Vocal:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Secretaria:	Licda. Emma Graciela Salazar Castillo

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser quien ha guiado cada uno de los pasos de mi vida y por sus bendiciones.

A MIS PADRES:

Por sus muestras de amor y comprensión que Dios los colme de bendiciones.

A MIS ABUELOS MATERNOS (+):

Manuel Franco Escalante y Emilia Rosales de Franco, con todo mi amor y agradecimiento por ser pilar importante en mi vida y ser luz de Dios en mi camino.

A MIS ABUELOS PATERNOS:

Antonia (+) y Lorenzo con agradecimiento por sus sabios consejos y comprensión infinita.

A BENEDICTO LIRA TRUJILLO:

Por tu apoyo incondicional y desinteresado, sin el cual esta meta jamás se hubiera cumplido, siendo pieza importante en este camino tan difícil, con mi agradecimiento y cariño especial e infinito, que Dios te bendiga hoy y siempre.

A MIS HIJOS:

Mario, Jorge y Hazel, por ser la razón de mi vida; a ustedes, hijos, que este triunfo que hoy alcanzamos sea motivación en sus vidas profesionales.

A MI HERMANO:

Fredy Noel Contreras, por tu apoyo en todos los momentos de mi vida.

A MIS AMIGOS:

Marlen, Juan José, Julio, Eliza y Judith por estar presentes en cada etapa de este triunfo y brindarme su apoyo en su momento y en diversas formas con mi agradecimiento sincero, por formar parte de mi vida.

A LOS LICENCIADOS:

Edgar Castillo, Estuardo Venegas, Gustavo Bonilla, Emma Salazar, Otto René Sandoval, Alvaro Vinicio Díaz, Oscar Arturo Schaad Pérez, Claudia González que en su momento fueron instrumentos de Dios en mi vida profesional, con agradecimiento sincero, que Dios bendiga todos los ámbitos de sus vidas.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por brindarme el conocimiento que me permite alcanzar este triunfo.

ÍNDICE

	<i>Pág.</i>
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El contrato individual de trabajo.....	1
1.1 Definición.....	1
1.1.1 Contrato en general.....	2
1.1.2 Análisis comparativo entre el contrato civil y el contrato individual de trabajo.....	5
1.2 Relación de trabajo.....	8
1.3 Características del contrato individual de trabajo.....	9
1.3.1 La bilateralidad.....	9
1.3.2 El consentimiento contractual.....	9
1.3.3 La onerosidad.....	10
1.3.4 Es principal.....	10
1.3.5 De tracto sucesivo.....	10
1.4 Existencia y perfeccionamiento del contrato individual de trabajo.....	10
1.5 La imperatividad de la relación laboral.....	11
1.6 Existencia y cumplimiento del contrato individual de trabajo.....	12
1.6.1 Incumplimiento del contrato individual de trabajo.....	12
1.7 Condiciones de la prestación del servicio.....	13
1.8 Derechos mínimos incluidos en un contrato individual de trabajo.....	15

	<i>pág.</i>
1.9 Modalidades de los contratos individuales de trabajo.....	16
1.10 La forma de la celebración de los contratos individuales de trabajo.....	17
1.11 Supletoriedad de las disposiciones de un contrato individual de trabajo.....	18
1.12 Sujetos principales de la relación laboral.....	19
1.12.1 El patrono.....	19
1.12.2 El trabajador.....	19
1.13 Sujetos auxiliares de la relación laboral.....	20
1.13.1 El representante del patrono.....	20
1.13.2 El intermediario.....	21

CAPÍTULO II

2. El salario.....	23
2.1 Fuentes del salario.....	23
2.2 Definición.....	24
2.3 Cálculo del salario.....	25
2.4 Medidas de Protección del Salario.....	26

CAPÍTULO III

3. El incumplimiento del pago por participación de utilidades del patrono una violación a los derechos sociales mínimos.....	31
3.1 La importancia del control en el pago de utilidades percibidas por los patronos.....	31
3.2 Artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala y del Código de Trabajo que se relacionan con la regulación de la forma de pactar la participación de utilidades.....	34

	<i>Pág.</i>
3.3 Comentario final.....	37
CONCLUSIONES.....	41
RECOMENDACIONES.....	43
BIBLIOGRAFÍA.....	45

(i)

INTRODUCCIÓN

Regula la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 último párrafo que, “en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”; el problema en cuestión es la interpretación que se realiza en base a la participación de utilidades como forma de cálculo de pago del salario, dejando en una posición desigual al trabajador frente al patrono, al no regular la prestación mínima mensual que percibirá éste por sus labores realizadas, lo cual se lleva a cabo dejando a un lado la tutelaridad del derecho del trabajo; no obstante el principio de *in dubio pro operario*, existe en Guatemala un sinnúmero de empresas que utilizan esta modalidad de cálculo del salario dentro de sus contratos, sin tomar en cuenta el cálculo del pago, ni determinar cuál será el mínimo mensual que recibirá el trabajador como retribución a su trabajo, puesto que la norma no lo regula, efectuando interpretaciones erróneas de la norma y violando con ello los principios mencionados.

A pesar de la importancia para el comercio guatemalteco de la participación de los trabajadores, quienes son el motor de la industria en Guatemala no se han hecho los estudios necesarios por incorporar normas que regulen de manera amplia la participación de utilidades como forma de cálculo del salario; es más, nuestra legislación no ha registrado suficientes cambios relacionados únicamente a la que el Código de Trabajo refiere. El Código de Trabajo en Guatemala no regula expresamente formas y requisitos indispensables para realizar la integración del salario cuando se pacta por utilidades; es así como surgen argumentos sobre la posibilidad o no, que dentro del contrato individual de trabajo puede pactarse el pago del salario por participación en las utilidades del patrono sin un mínimo legal de retribución mensual, que en este caso sería el salario mínimo, o deberá pactarse adicional al salario base una forma de cálculo adicional para que el trabajador se encuentre protegido.

(ii)

Cuando nos referimos a los principios de tutelaridad, *in dubio pro operario*, objetividad, democracia, derechos mínimos, superación de los derechos mínimos, es importante recalcar su importancia en cada uno de los aspectos del derecho laboral, ya que son aplicables a todas y cada una de las instituciones de éste, tal es el caso del salario.

El salario es una parte importante de la relación laboral, ya que en éste se determina la obligación a la retribución del trabajador por la contraprestación del contrato individual de trabajo; sin embargo, las modalidades de cálculo para su pago, dan objeto a confusión, puesto que abarca tres formas distintas de cumplir con la retribución: la primera por unidad de tiempo; la segunda por unidad de obra, y la tercera, la cual será objeto de análisis en la presente investigación, por participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; presenta el problema del cálculo de esta retribución, puesto que al pactar el patrono con el trabajador, un contrato de trabajo, inicio de una relación laboral; teniendo como forma de cálculo de la retribución a la participación de utilidades, no se establece cuál será el monto mínimo de éstas y si la persona recibirá o no un salario mínimo como base en la relación laboral, cumpliendo con los fines del salario, ya que al tener la seguridad de una retribución mensual no se estarían violando derechos mínimos que le corresponden al trabajador en la relación laboral.

CAPÍTULO I

1. El contrato individual de trabajo

1.1 Definición

El profesor argentino Manuel Ossorio define al derecho del trabajo como “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y de otros con el Estado, en lo referente con el trabajo y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”¹.

El contrato individual de trabajo se debe analizar tomando en cuenta que esta institución se encontraba regulada dentro del Código Civil Decreto Ley 106 del Congreso de la República de Guatemala, y se le ubicaba por el nombre de contrato de Locación de Servicios; luego fue regulada como una institución eminentemente laboral dentro del Código de Trabajo que es el lugar que debió ocupar por su naturaleza jurídica en primera ratio.

Refiere el autor Luis Fernández Molina, “El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad”², claro que al encuadrar esta definición en el ámbito laboral habrá que tomar en cuenta que en esta materia, la autonomía de la voluntad se encuentra enmarcada por el principio de derechos sociales mínimos y el de superación de los derechos sociales mínimos que únicamente ofrecen parámetros de aplicación de la

¹ OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, pág. 55.

² FERNÁNDEZ Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 87.

misma, como manifestación de la tutelaridad de las leyes de trabajo con respecto al trabajador.

Al materializar una definición de contrato individual de trabajo habrá que determinar que es, un acuerdo de voluntades a través del cual un patrono y un trabajador convienen en crear derechos y obligaciones recíprocas donde establecerán las condiciones de la prestación del servicio teniéndose por incluidos en él, todos los derechos que establezca la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes de trabajo y previsión social, los reglamentos de éstas y los convenios ratificados por Guatemala en materia de trabajo y previsión social.

Dentro de las consideraciones del contrato individual de trabajo se debe tomar en cuenta la forma de realización del mismo, ya que un contrato escrito confiere a la relación laboral de seguridad y certeza jurídica para ambos contratantes, así mismo establece de forma clara y precisa todos y cada uno de los aspectos a que el trabajador y el patrono se obligan; sin la determinación escrita, como el caso del contrato verbal, tiende a normar relaciones laborales poco transparentes que bien podrían ser objeto de revisión por la Inspección General de Trabajo.

1.1.1 Contrato en general

El contrato refiere Nery Muñoz que “es innegable que el origen del contrato lo encontramos en Roma. El mismo ha evolucionado hasta nuestra época y hoy en día tiene una práctica constante, aunque algunos autores afirman que la figura jurídica actual tiene poco en común con la original”³ y según Osorio lo define citado por el mismo autor como “pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas, en una definición jurídica, se dice que hay contrato

³ MUÑOZ, Nery Roberto, **La forma notarial en el negocio jurídico**, pág. 3.

cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común destinada a reglar sus derechos”⁴.

Es entonces el contrato una declaración o acuerdo de voluntades, anteriormente divergentes en la cual dos o más personas convienen formalmente en la creación, modificación o extinción de derechos y obligaciones recíprocas.

El Código Civil de Guatemala establece en su Artículo 1517 que “hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”.

Dentro de los elementos enunciados, se encuentra el consentimiento, que es esa manifestación exterior plasmada formalmente en el instrumento público correspondiente que tiende a crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones entre los contratantes, esta manifestación debe ser sobre un objeto lícito, posible y determinado existente o futuro en el cuál se manifieste el interés de los mismos y perfeccionándolo con su consentimiento ya sea en escritura pública, por documento privado u acta levantada ante el alcalde del lugar, por correspondencia o verbalmente según los requisitos de formalidad para su validez jurídica.

Los contratos pueden ser:

- **Unilaterales:** Si la obligación contenida en el contrato recae únicamente sobre uno de los contratantes.
- **Bilaterales (sinalagmáticos):** Cuando la obligación que deviene del mismo es recíproca entre los sujetos del contrato.

⁴ **Ibid**, pág 2.

- **Consensuales:** Al requerirse para su validez jurídica solamente el consentimiento de los contratantes.
- **Reales:** Cuando es necesaria la entrega del objeto de la obligación que éste contiene.
- **Principales:** Si para su existencia no requieren de otro contrato para tener plena validez jurídica.
- **Accesorios:** Por la vinculación de éste para el cumplimiento de otra obligación no contenida en él.
- **Oneroso:** En los que se pactan provechos y gravámenes recíprocos entre los contratantes.
- **Oneroso conmutativo:** Si los provechos y gravámenes pactados recíprocamente son ciertos desde el momento de la celebración del contrato.
- **Oneroso aleatorio:** Cuando no se determina los provechos y gravámenes en una forma cierta y determinada.
- **Gratuito:** Cuando el provecho derivado del contrato es únicamente para uno de los contratantes.

- **Absolutos:** Cuando no se conviene en una condición que afecte el contrato y éste pueda realizarse o existir independientemente de ella.
- **Condicionales:** Si su realización y existencia depende de una condición pactada en él.

1.1.2 Análisis comparativo entre el contrato civil y el contrato individual de trabajo

El Código de Trabajo lo preceptúa en el Artículo 18 como “contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata ó delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Juan Ramírez Gronda establece que “es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, dador de trabajo, dador de empleo, locatario ó principal, sea una persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada a cambio de una remuneración”⁵.

Guillermo Cabanellas lo define como “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar ó de servirse, bajo su dependencia ó dirección, de la actividad profesional de otra”⁶.

⁵ RAMÍREZ Gronda, Juan, **Diccionario jurídico**, pág. 89.

⁶ CABANELLAS, Guillermo, **Introducción al derecho laboral**, pág. 65.

El autor argentino Julio Martínez Vivot define al contrato individual de trabajo como “una relación jurídica por virtud de la cual los frutos del trabajo pasan desde el momento mismo de su producción a persona distinta del trabajador⁷.”

Al analizar este contrato, que se encuentra regulado en la legislación común, tenemos que hacer notar que es un contrato que la doctrina lo nomina de distintas formas, como contrato de locación de servicios, contrato de obra, contrato de prestación de servicios, etc. A pesar que éste ha tomado mucha relevancia en la actualidad, ha sido objeto de malos usos y en reiteradas oportunidades se trata de encubrir el carácter laboral de las relaciones de trabajo dándoles un matiz civil para evadir las consecuencias que traen aparejadas las relaciones laborales, considerando que únicamente debe tener aplicación cuando se contraten los servicios de profesionales egresados de universidades y adscritos a un colegio de profesionales, y para personas que ejerzan una profesión técnica como resultado del respectivo título con que lo acrediten y en dicho caso no siendo necesario un título a nivel universitario.

El tratadista español Federico Puig Peña lo nomina Contrato de Prestación de Servicios, y lo define así: “Es aquel contrato mediante el cual una persona se compromete a trabajar durante un lapso, mediante una remuneración proporcional al tiempo, llamado salario”⁸ por su parte el connotado autor argentino Manuel Ossorio lo nomina como Contrato de Locación de Servicios y lo define de la siguiente manera: “Contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle un precio en dinero”⁹.

⁷ MARTÍNEZ Vivot, Julio, **Elementos de derecho del trabajo y seguridad social**, pág. 216.

⁸ PUIG Peña, Federico, **Compendio de derecho civil**, pág. 328.

⁹ OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, pág. 348.

Según el autor nacional Ernesto Viteri “son elementos característicos de éste contrato los que a continuación se enumeran:

- Requiere que el que va a prestar el servicio sea un profesional.
- Esa parte se obliga a prestar sus servicios técnicos a la otra con independencia y libertad.
- Se asume la obligación de medios y no de resultados, pues no se compromete a entregar una obra concluida a satisfacción de la otra parte.
- La relación puede ser terminada en cualquier tiempo por el cliente sin necesidad de expresión o prueba de justa causa.
- La contraprestación no es un precio, sino un honorario”¹⁰.

¹⁰ VITERI, Ernesto, **Los contratos en el derecho civil guatemalteco**, pág. 459 y 460.

1.2 Relación de trabajo

El origen del derecho del trabajo, se debe principalmente a tópicos que se refieren a un resultado obtenido de la necesidad de regular las relaciones cada vez más diversas en lo referente a esta rama, siendo importantes las causas económicas que establecieron formas o modos de producción conocidos históricamente, el modo en la remuneración a la clase trabajadora así como el nivel de vida de los sujetos involucrados, da paso a la conformación familiar y social, garantizando con ello su desarrollo integral, los movimientos ideológicos y políticos que establecieron el nivel de participación en la toma de decisiones, directamente ligadas al proceso productivo en una sociedad, las cuales eran sometidas a un poder jurídico que mantenía como objeto primordial a las relaciones que se dan entre los sujetos productivos, como son el capital y el trabajo.

La relación laboral en su inicio está sujeta a las normas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, las demás leyes y reglamentos en materia de trabajo y previsión social así como los convenios ratificados por Guatemala en ésta materia, garantizando de esa forma la tutela de las leyes laborales y protegiendo al trabajador de la desigualdad económica en la que se encuentra frente al patrono, no obstante éstas garantías que están llamadas a desarrollarse, los derechos sociales mínimos del trabajador se ven tergiversados por la mala práctica y un deficiente control por las instituciones estatales.

Es el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social quién en la actualidad, lejos de velar por el correcto desempeño de la relación laboral establecen una política de solución al conflicto, ya que sólo intervienen en ella, cuando es objeto de violación y no ejerciendo su control en cada uno de los aspectos que la misma conlleva.

La relación laboral se encuentra íntimamente ligada al contrato de trabajo, aunque uno exista sin requerimiento del otro, tal es el caso de la verificación que

debería realizar la inspección de trabajo de las condiciones en las que se debe prestar este vínculo económico jurídico, siendo de una forma personal, bajo una dirección inmediata o delegada, bajo una dependencia continuada y a cambio de una retribución, atendiendo la materia u objeto de la relación, su forma o modo en que ha de prestarse el servicio, el ámbito temporal de la misma, el lugar destinado para el efecto, sin olvidar, las retribuciones a que esté obligado el patrono.

Con el análisis de la importancia de la relación laboral es necesario considerar la relevancia jurídica que posee un contrato individual de trabajo, que lejos de subsistir cada uno de ellos sin el otro, justifican su nacimiento y existencia necesariamente ligada entre ambos a la ley.

1.3 Características del contrato individual de trabajo

1.3.1 La bilateralidad

Se manifiesta esta característica del contrato individual de trabajo, ya que de él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a éste tipo de contrato de obligación recíproca o contrato sinalagmático.

1.3.2 El consentimiento contractual

Para el perfeccionamiento del contrato individual de trabajo y para que éste surta sus efectos jurídicos, basta con el consentimiento de las partes.

1.3.3 La onerosidad

Implícita dentro de las características del contrato individual de trabajo se encuentra reflejada una prestación mutua de contenido económico que en este caso es el pago del salario y la prestación de sus servicios.

1.3.4 Es principal

Refiere esta característica la no dependencia de otro contrato para que su validez jurídica sea plena.

1.3.5 De tracto sucesivo

El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

1.4 Existencia y perfeccionamiento del contrato individual de trabajo

Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 19 preceptúa “para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra”.

Es importante tomar en consideración que a pesar de que la relación laboral debe estar acompañada de un contrato individual de trabajo y viceversa, la práctica nos indica que no necesariamente se cumple esta condición, ya que existen diversas interpretaciones de la ley laboral y se contempla en el ámbito patronal la errónea creencia que el contrato formaliza la relación laboral, nada más alejado de la realidad,

ya que como lo regula nuestro Código de Trabajo, no es necesaria la existencia del contrato para el inicio de la relación laboral.

1.5 La imperatividad de la relación laboral

Con el establecimiento de las garantías laborales en la Constitución Política de la República de Guatemala se enmarca en un ámbito legal a los principios que lo inspiran, tal es el caso del principio de imperatividad de la relación laboral que indica la sujeción de las empresas (patronos) de cualquier naturaleza que sean, existentes o que se establezcan en el futuro en el territorio guatemalteco al igual que todos los habitantes de éste, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público, deben respetar las normas contenidas tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, las leyes laborales y sus reglamentos así como los convenios internacionales ratificados por Guatemala en materia de trabajo y previsión social.

Se debe garantizar tutelarmente la protección a los derechos del trabajador, desarrollando un sistema progresivo de protección que se base principalmente en la observación y participación activa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, determinando su carácter protector a los derechos sociales que le corresponden al trabajador, inspeccionando continuamente que las condiciones de trabajo que establecen las leyes son estrictamente cumplidas por las empresas.

1.6 Existencia y cumplimiento del contrato individual de trabajo

1.6.1 Incumplimiento del contrato individual de trabajo

El Código de Trabajo dentro de los considerandos toma como base las características ideológicas del derecho laboral, estableciéndolo como un derecho realista y objetivo, aseverando que “es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes”.

Es importante recalcar la importancia de realizar una protección al trabajador, ya que lógicamente es la parte débil, económicamente hablando, de la relación laboral, lo cual también está contenido dentro de la característica de la tutelaridad del derecho laboral buscando con ello otorgar al trabajador una protección jurídica preferente en base a la posición de desigualdad en la que se encuentra frente al patrono.

Es, asimismo, destacable que se debe de tomar en cuenta al momento de interpretar los contratos de trabajo lo preceptuado por la Constitución Política de la República de Guatemala al hacer mención en su Sección Octava, referente al trabajo específicamente en su Artículo 106 en la parte final que “en caso de duda sobre la interpretación ó alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores” conociéndose a esto es a lo que en doctrina se le conoce como el principio de in dubio pro operario, escalonando una protección más a la relación laboral, velando en todo momento por el trabajador, en consecuencia los contratos se tendrán siempre por celebrados a tiempo indeterminado como lo estipula al respecto el Código de Trabajo.

El contrato individual de trabajo, debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita o en contrario teniéndose siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos surge la causa que les dio origen.

Por lo anterior se pone en manifiesto la característica de la excepcionalidad en los contratos a plazo fijo y para obra determinada ya tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar, jurídicamente la aplicación de estos contratos se encuentra restringida en protección a los intereses del trabajador y desde ningún punto de vista, puede celebrarse fuera de los casos estipulados en la ley, sin embargo se encuentra arraigada la creencia generalizada en el ámbito patronal que este tipo de contratos son una forma legal de matizar las relaciones laborales a plazo indefinido, tergiversando su carácter de excepcionales y desligándolos, en supuesto, de las obligaciones que contiene un contrato individual de trabajo a plazo indefinido.

1.7 Condiciones de la prestación del servicio

El contrato individual de trabajo que regirá la relación laboral se contemplarán las condiciones o elementos que la integran o que determinan la forma de la prestación del servicio:

- **La materia u objeto:** Que determina la razón principal de la relación laboral y el establecimiento de parámetros que servirán para delimitar hacia donde será dirigida la misma,

- **Forma o modo de su desempeño:** Una inclusión muy acertada que además de encontrarse registrada como elemento primordial de la relación laboral, instauro junto con el elemento anterior el desempeño que tendrá el trabajador frente al patrono al realizar la actividad para la que fue contratado de la forma y con las características que sean necesarias para cumplir con las especificaciones contractuales de su quehacer laboral;
- **El tiempo de su realización:** Es la determinación de la modalidad que tendrá el contrato individual de trabajo, si será por tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada, tomando en cuenta las especificaciones para la celebración de cada uno de ellos,
- **Lugar de su ejecución:** Característica por demás importante en un contrato individual de trabajo, ayuda a determinar la competencia jurisdiccional en casos determinados de conflicto laboral; y,
- **La retribución:** El contrato individual de trabajo, una vez celebrado y consentido por los sujetos de la relación laboral que en él intervienen, tiene carácter obligatorio pero a su vez si en éste se realizan especificaciones contrarias a la ley y en contra del trabajador, en base al principio de irrenunciabilidad este sólo podrá aplicarse en lo conducente y legal, tal es el caso de la retribución si se pacta una retribución menor a la establecida en la ley laboral o se pacta la no existencia de ella, la norma laboral será la que regirá esa relación laboral y no el contrato individual de trabajo.

1.8 Derechos mínimos incluidos en un contrato individual de trabajo

Establece el autor Justo López que “la actividad del hombre, en otros términos su trabajo, es el único medio que normalmente posee aquél para ganarse lo necesario para la vida. Ahora bien: el cumplimiento del total destino del hombre esta en la base y es el fundamento y la medida del derecho. Por ello, si la propiedad de las cosas es un verdadero derecho, de donde nacen obligaciones de orden jurídico porque la propiedad se concibe en función del hombre y la sociedad de que forma parte, no es posible sostener que la vida del hombre, que está en juego en el contrato de trabajo, no comparta obligaciones de orden jurídico. Sería ridículo reconocer derechos sobre las cosas, y negar al hombre derechos sobre lo que interesa directamente a su vida”¹¹.

Es de esta forma como se justifica la protección jurídica preferente otorgada por la ley laboral al trabajador, salvaguardándolo desde la celebración del contrato individual de trabajo hasta la terminación de la relación laboral, incluyendo en dicho contrato todos los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, las leyes de trabajo y previsión social así como los convenios internacionales ratificados por Guatemala en esta materia sean aplicables a la relación laboral, garantizando su cumplimiento como un derecho social mínimo y de carácter primordial.

La base de estos derechos sociales mínimos la encontramos establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala contemplada en los Artículos del 101 al 106, determinando de primera mano las especificaciones que se tienen por incluidas en los contratos individuales de trabajo desarrolladas por el actual Código de Trabajo y las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, además no podemos dejar a un lado los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala en esta materia emanados de la Organización Internacional del Trabajo, garante internacional del derecho laboral.

¹¹ LOPEZ, Justo, **El derecho del trabajo al final del siglo XX**, pág. 239.

1.9 Modalidades de los contratos individuales de trabajo

Por ser los contratos de trabajo un vínculo económico jurídico que no incluye, en cierta forma, la autonomía de la voluntad, debe pactarse de acuerdo a las modalidades que nuestro Código en la materia regula:

- **El contrato individual de trabajo por tiempo indefinido:** La indefinición del lapso de tiempo por el cual se debe regir una relación laboral no es una característica de éste tipo de contratos, si no una regla ya que si no se especifica fecha para la terminación de dicha relación se tendrá por celebrado el contrato por tiempo indefinido salvo prueba o estipulación expresa y lícita en contrario determinado la naturaleza del vinculo que los constituye, ya que aunque se celebre bajo las especificaciones de un contrato a plazo fijo o para obra determinada y la naturaleza de la empresa es permanente y continuada al momento del vencimiento de dichos contratos, subsistiendo la causa que les dio origen se tendrán por celebrados como contratos por tiempo indefinido.
- **El contrato individual de trabajo a plazo fijo:** Este tipo de contratos debe especificar la fecha de su terminación o el acaecimiento de un hecho o circunstancia que forzosamente ha de poner término a la relación laboral, encuadrándose especialmente en la actividad del trabajador como objeto del contrato y no en el resultado de la obra.

- **El contrato individual de trabajo para obra determinada:** Debe ajustarse en forma global o alzada el precio de los servicios del trabajador desde el inicio de la relación laboral hasta su conclusión y es en este tipo de contratos en los que se debe tomar en cuenta el resultado del trabajo.

Existe en los dos últimos contratos una característica intrínseca de excepcionalidad, ya que como se explicaba anteriormente la regla general son los contratos por tiempo indefinido, pues estos contratos sólo pueden celebrarse en los casos en los que así lo exija la naturaleza accidental o temporal de la relación laboral, enfocada al servicio que debe prestarse o la obra que se ejecutará.

1.10 La forma de la celebración de los contratos individuales de trabajo

Las normas de derecho laboral permiten la clasificación de las formas de celebración de los contratos individuales de trabajo, dividiéndolas principalmente en dos:

- **El contrato individual de trabajo celebrado verbalmente:** Como una de las características del derecho laboral es la sencillez, nos permite la celebración de contratos verbales, que se perfeccionan con el hecho mismo de la prestación del servicio, este tipo de contratos no son muy aconsejados ya que no revisten la relación laboral de certeza jurídica, si no de meras suposiciones y argumentaciones en contrario al dejar en un vacío legal la prueba plena en el proceso laboral; el contrato individual de trabajo puede ser verbal únicamente cuando se refiera a labores del agro o ganaderas, al servicio doméstico, a trabajos accidentales que no excedan de sesenta días y a la prestación de un trabajo en una obra determinada, siempre que su valor no exceda de cien quetzales y se señale plazo para su entrega, de igual forma que no exceda de sesenta días.

- **El contrato individual de trabajo celebrado por escrito:** Éste será extendido en tres ejemplares, una que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al departamento administrativo de trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación, la importancia de el contrato escrito radica en su calidad de prueba plena ya que está sólo puede hacerse con la exhibición del documento respectivo, siendo imputable al patrono la omisión de alguno de sus requisitos, lo que permite establecer un parámetro de control en la forma en la cual se pacta el salario y la forma de su pago, no así en el contrato verbal.

Es entonces el contrato individual de trabajo celebrado por escrito el que posee el carácter de plena prueba y además le confiere a la relación de trabajo claridad, precisión, seguridad y certeza jurídica.

1.11 Supletoriedad de las disposiciones de un contrato individual de trabajo

En materia laboral, en base a los principios que lo inspiran, principalmente el de tutelaridad de la las leyes de trabajo, trata de no dejar desprovisto al trabajador de protección, siendo el caso de la supletoriedad de las disposiciones que se pactan en un contrato individual de trabajo regulando el Artículo 15 del Código de Trabajo que “los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo a los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios y leyes de derecho común”.

1.12 Sujetos principales de la relación laboral

1.12.1 El patrono

El Código de Trabajo establece una definición legal de patrono en el Artículo 2 indicando que “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Martínez Vivot utiliza como sinónimo el término empleador, patrono y lo refiere como “quien contrata al trabajador, dirige, y organiza sus tareas y abona su remuneración”¹².

El patrono es el poseedor del capital y la infraestructura necesaria para la concreción de las condiciones de trabajo, más no es quién tiene ventaja sobre la fuerza de trabajo, por lo que debe velar por el estricto cumplimiento de las leyes de trabajo en su empresa, el patrono o empleador puede ser una persona individual o física, o bien una persona jurídica o colectiva que, necesita, contrata y utiliza los servicios de uno o varios trabajadores y que a través de dirección inmediata o delegada organiza las tareas dentro del lugar de trabajo, abonado o retribuyendo el trabajo realizado.

1.12.2 El trabajador

Nuestro Código de Trabajo al respecto en el Artículo 3 establece que “trabajador es toda persona individual que presta aun patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato ó relación de trabajo”.

¹² MARTÍNEZ VIVOT, Julio, **Ob. Cit**; pág. 211.

El autor Martínez Vivot, define al trabajador como una “persona física que se obliga a trabajar por cuenta de otro y bajo dependencia ajena a cambio de una remuneración y en virtud de un contrato de trabajo”¹³.

El trabajador es el poseedor de la fuerza de trabajo, ya sea física, intelectual o de ambos géneros, necesaria en igual forma que el patrono, para la concreción de las condiciones de trabajo, y debido a la desventaja económica en la que se encuentra frente al patrono, la ley le otorga una protección jurídica preferente sin tener ventaja sobre el patrono, por lo que tiene el derecho de velar por el estricto cumplimiento de las leyes de trabajo en la empresa donde presta sus servicios, el trabajador únicamente puede ser una persona individual o física, obligada a trabajar por cuenta de otro, bajo una dependencia continuada a través de dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución económica.

1.13 Sujetos auxiliares de la relación laboral

1.13.1 El representante del patrono

El Código de Trabajo regula en el Artículo 4 como “representantes del patrono son las personas individuales que ejercen en nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél”.

¹³**Ibid**, pág. 215.

1.14.2 El intermediario

El Código de Trabajo al respecto establece en el Artículo 5, “intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

CAPÍTULO II

2. El salario

2.1 Fuentes del salario

Indudablemente para analizar el origen del salario debemos remontarnos a delimitar los aspectos que dieron origen al derecho del trabajo, tomando en cuenta necesariamente ciertos tópicos que proporcionan la plataforma que dio vida a esta rama del derecho, que entre otras, es el resultado de las siguientes causas:

- **Económicas:** Las formas o modos de producción que históricamente se conocen, la remuneración a la clase trabajadora, el nivel de vida de las partes involucradas.
- **Sociales:** La conformación familiar y social, los movimientos ideológicos.
- **Políticas:** El nivel de participación en la toma de decisiones, directamente ligadas al proceso productivo de una sociedad determinada, sometidas a un orden jurídico donde el objeto primordial son las relaciones que se dan entre los sujetos productivos, como son el capital y el trabajo.

Cada fuente evolucionada se ve reflejada en la norma jurídica que integra la ley laboral que rige actualmente a Guatemala, debido a los distintos abusos en los que los patronos incurrieron y que aún incurren el derecho del trabajo trata de abarcar en forma determinada los aspectos indispensables para el desarrollo integral del trabajador en su

vínculo tanto laboral como social y familiar, integrando todos y cada uno de los ámbitos en los que se desenvuelve, con el objeto de permitir la superación de éste, ya que un trabajador al que se le garantiza un trabajo digno y remunerado en la forma que establece la ley, es un trabajador motivado, que refleja un desarrollo integral en la sociedad junto con su familia.

2.2 Definición

Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 88 define como “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 vigente entre ambos, salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.

Citando al autor argentino Julio Martínez Vivot quien utiliza el término remuneración como sinónimo lo define de la siguiente manera, “es la contraprestación que percibe el trabajador por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador según el contrato de trabajo celebrado”¹⁴.

El salario es la retribución que el patrono debe realizar al trabajador para que éste pueda obtener junto con su familia un desarrollo integral ya que se espera que el salario cubra las necesidades básicas del trabajador como la vivienda, la alimentación, la educación y la salud, todos estos aspectos en situación de prioridad sin escalonarse; siendo que el salario es una parte importante de la relación laboral que determina la obligación a la retribución del trabajador por la contraprestación del contrato individual de trabajo, sin embargo las modalidades de calculo para su pago dan objeto a confusión puesto que abarca tres formas distintas de cumplir con la retribución, la primera por unidad de tiempo, la segunda por unidad de obra y la tercera por

¹⁴ **Ibid**, pág. 74.

participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, presentando el problema del calculo de esta retribución puesto que al pactar el patrono con el trabajador en un contrato de trabajo el inicio de una relación laboral teniendo como forma de calculo de la retribución a la participación de utilidades, no se establece cual será el monto mínimo de éstas y si la persona recibirá o no un salario mínimo como base en la relación laboral cumpliendo esto con los fines del salario ya que al tener la seguridad de un salario mensual no se estarían violando derechos mínimos que le corresponden al trabajador en la relación laboral.

2.3 Cálculo del salario

Importante es tener en cuenta el cálculo del salario el cual puede ser ya sea:

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

Por lo anterior deberán tomarse en cuenta las medidas que lo protegen, ya que el salario por ser una contraprestación que funge como elemento objetivo de la relación laboral se le debe una protección para que el trabajador cuente con la certeza de que al momento de recibirlo va a ser en las condiciones pactadas al momento de celebrar el contrato o de dar inicio a la relación laboral, la legislación Guatemalteca no es la

excepción y dentro del código de trabajo se desarrolla una serie de medidas que protegen el salario.

2.4 Medidas de protección del salario

Por ser el salario, la contraprestación y elemento objetivo de la relación laboral así como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación vigente entre ambos, salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste, al que se le debe una protección jurídica e institucional, para brindar certeza al trabajador de que al momento de recibirlo será de acuerdo a las condiciones pactadas al celebrar el contrato o dar inicio a la relación laboral, así como las estipulaciones constitucionales y de las demás leyes de trabajo aplicables al mismo, dentro del Código de Trabajo se encuentran estipuladas una serie de medidas protectoras del salario, teniendo mayor relevancia las siguientes:

- Al momento de fijar la remuneración se tomará en cuenta la intensidad y calidad del trabajo, el clima y las condiciones de vida, en igualdad de circunstancias de eficiencia y antigüedad en la empresa, correspondiendo igual salario.
- El pago deberá realizarse en moneda de curso legal, actualmente con la aprobación de la Ley de Libre Negociación de Divisas esto perdió su obligatoriedad ya que se puede pagar en cualquier otra moneda, ya que según el artículo 2 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo se deben llenar además de esto dos requisitos si se pretende también realizar el pago del salario a través del cheque, el cual por su naturaleza jurídica es un

título de crédito, debiendo tener la autorización del trabajador así como la de la Inspección de Trabajo.

- Queda prohibido el pago del salario en mercaderías, fichas, ó cupones, no obstante 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 máximun, 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, así mismo existen las ventajas económicas las cuales comprenden todas aquellas condiciones que el trabajador adquiere en forma adicional al salario y para el efecto de computarlas se entiende de acuerdo a lo regulado en el Código de Trabajo éstas constituyen un treinta por ciento adicional al salario, ello implica que si el trabajador es despedido y acciona judicialmente al momento de exigir el pago de sus prestaciones se tendrán que calcular en un treinta por ciento sobre del monto del salario; lo que establece el Código de Trabajo es el mínimo, no implica que se puedan pactar por un porcentaje mayor, esto como parte de la tutelaridad de las leyes laborales.
- Se debe pactar como salario mínimo, el que haya sido aprobado como tal por el Organismo Ejecutivo.
- La fijación de un plazo para su pago sin que sea mayor de una quincena para trabajadores manuales y un mes para trabajadores intelectuales y los servicios domésticos, si se fija relación a

participación en utilidades, ventas ó cobros que haga el patrono siempre se señalará una suma mensual que recibirá el trabajador.

- El salario se debe pagar en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios y en horas de trabajo o al momento inmediato en que éstas concluyan.
- El salario puede ser embargado únicamente en los porcentajes que la ley establece para el efecto.
- Se declaran 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 de la adquisición de los mismos.
- Los anticipos que haga el patrono a sus trabajadores por cuenta de su salario en ningún caso debe devengar intereses, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono se deben amortizar hasta su extinción en un mínimo de cinco periodos de pago.
- Los créditos por los salarios no pagados o las indemnizaciones por dinero a que los trabajadores tengan derecho gozan en virtud de su carácter alimenticio una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los tribunales de trabajo y previsión social pueden ser cobrados por la vía ejecutiva que prevé el Código de Trabajo y

estos tienen el carácter de créditos de primera clase en juicios universales.

CAPÍTULO III

3. El incumplimiento del pago por participación de utilidades del patrono una violación a los derechos sociales mínimos

3.1 La importancia del control en el pago de utilidades percibidas por los patronos

A pesar de la importancia para el comercio guatemalteco, de la participación de los trabajadores, quienes son el motor de la industria en Guatemala no se han hecho los estudios necesarios por incorporar normas que regulen en forma amplia sobre la participación de utilidades como forma de calculo del salario, es más, nuestra legislación no ha sufrido suficientes cambios que se relacionen a este tema.

El Código de Trabajo en Guatemala no regula expresamente formas y requisitos indispensables para realizar la integración del salario cuando se pacta por utilidades, es así como surgen los argumentos sobre la posibilidad o no que dentro del contrato individual de trabajo pueda pactarse, el pago del salario por participación en las utilidades del patrono sin un mínimo legal de retribución mensual, que en este caso sería el salario mínimo, o deberá pactarse adicional al salario base una forma de calculo suplementario para que el trabajador se encuentre protegido.

El salario es una parte importante de la relación laboral ya que en el, se determina la obligación a la retribución del trabajador por la contraprestación del contrato individual de trabajo, sin embargo las modalidades de calculo para su pago dan objeto a confusión puesto que abarca las distintas formas de cumplir con el pago del salario en forma muy generalizada, siendo de relevante importancia destacar la violación de los derechos sociales mínimos del trabajador al pactarse en el contrato

individual de trabajo por participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono sin la inclusión de una forma de supervivencia mínima de éste, en el calculo de esta retribución que armoniza a la interpretación no tutelar del trabajador realizada por el patrono, puesto que al pactar el patrono con el trabajador en un contrato individual de trabajo el inicio de una relación laboral teniendo como forma de calculo la retribución en participación de utilidades, no se establece cual será el monto mínimo de las mismas y si la persona recibirá o no un salario mínimo como base en la relación laboral, cumpliendo esto con los fines del salario ya que al tener la seguridad de un salario mensual no se estarían violando derechos mínimos que le corresponden al trabajador en la relación laboral.

Es necesario garantizar la tutelaridad de la protección a los derechos del trabajador, desarrollando un sistema progresivo de protección que se base principalmente en la observación y participación activa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, determinando su carácter defensor a los derechos sociales que le corresponden al trabajador, inspeccionando continuamente que las condiciones de trabajo que establecen las leyes son estrictamente cumplidas por el empleador, justificando así su existencia y determinando su participación en el desarrollo de Guatemala.

Las consideraciones del salario en la relación de trabajo deben tomar en cuenta la forma de realización del mismo, ya que dentro de un contrato escrito se confiere a la relación laboral de seguridad y certeza jurídica para ambos contratantes, así mismo establece de forma clara y precisa todos y cada uno de los aspectos a que el trabajador y el patrono se obligan; sin la determinación escrita, como el caso del contrato verbal, tiende a normar relaciones laborales poco transparentes que bien podrían ser objeto de revisión por la Inspección General de Trabajo antes que se inicie el conflicto teniendo un carácter previsor y no subsanador de violaciones al trabajador.

Nuestro actual Código de Trabajo presenta varios vacíos de ley, que no permiten tener una certeza jurídica plena en cuanto a situaciones referentes al cálculo del salario por participación en las utilidades del patrono.

La participación en la utilidades, cobros o ventas que haga el patrono como forma de calculo del salario del trabajador no exime de la responsabilidad regulada en nuestro Código de Trabajo del pago de un salario mínimo, aunque no regula expresamente formas y requisitos indispensables para su integración y cálculo, lo cual resulta del gran vacío legal en que nos encontramos.

Respecto a si el trabajador debe recibir las utilidades como una forma de ventaja económica, nuestra legislación guatemalteca no se pronuncia al respecto, ni prohibiendo ni permitiendo esta situación. En el artículo 88 del Código de Trabajo no establece que para el cálculo del salario por participación en las utilidades deba integrarse a dicho cálculo un salario mínimo o deba pactarse como ventaja económica, es así como al no estar determinado surgen interpretaciones poco precisas de la norma alejadas a la realidad económica del trabajador, desprotegiendo al mismo y poniéndolo en una situación de desigualdad ante el patrono, no obstante, sí es posible reivindicar el camino y realizar interpretaciones más profundas y objetivas que no afecten al trabajador y cumplan con los fines del salario.

Debido a que la relación laboral en su inicio está sujeta a normas constitucionales, el Código de Trabajo, las demás leyes y reglamentos en materia de trabajo y previsión social así como los convenios ratificados por Guatemala en ésta materia, garantizan de esa forma la tutela de las leyes laborales, protegiendo al trabajador de la desigualdad económica en la que se encuentra frente al patrono, no obstante éstas garantías que están llamadas a desarrollarse, los derechos sociales mínimos del trabajador se ven tergiversados por la mala práctica y un deficiente control por las instituciones estatales que no implementan a nivel nacional un sistema de observancia al cumplimiento de éstos, con lo que el trabajador, ya sea un humilde prestador de servicios físicos, hasta un trabajador intelectual se ven en la necesidad de

aceptar las condiciones que el patrono les fije, aceptando el pago del salario por utilidades por su situación desventajosa y desprotegida institucionalmente en Guatemala.

Es necesario destacar, que las normas laborales deben ser interpretadas en base a los principios que las inspiran y no únicamente en base a su texto, ya que el espíritu de éstas determina su aplicación considerando los derechos sociales mínimos irrenunciables y llamados a desarrollarse, bajo ningún punto de vista disminuibles o tergiversables a favor de intereses privados, ya que el trabajo es de importancia pública, pues sin ella no se podría impulsar un país.

Con el análisis de la importancia de la relación laboral en cada uno de sus elementos, es necesario considerar la relevancia jurídica que posee un contrato individual de trabajo celebrado por escrito, que lejos de subsistir cada uno de ellos sin el otro, justifican su nacimiento y existencia necesariamente ligada entre ambos a la ley, confiriendo seguridad y certeza jurídica, que puede ser objeto de revisión y control por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, asegurando con ello una participación equitativa en la relación limitada a las leyes de trabajo y a su superación.

3.2 Artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala y del Código de Trabajo que se relacionan con la regulación de la forma de pactar la participación de utilidades

Regula la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 106 último párrafo, que “en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable par los trabajadores “, el problema en cuestión es la interpretación que se realiza la participación de utilidades como forma de calculo de pago del salario ya que deja en una posición desigual al trabajador frente al patrono a no regular

la prestación mínima mensual que percibirá este por sus labores realizadas, lo cual se realiza dejando a un lado la tutelaridad del Derecho del Trabajo, no obstante el principio de in dubio pro operario existe en Guatemala un sin número de empresas que utilizan esta modalidad de calculo del salario dentro de sus contratos si tomar en cuenta en el calculo del pago cual será el mínimo mensual que recibirá el trabajador como retribución a su trabajo, puesto que la norma no lo regula, realizan interpretaciones erróneas de la norma violando con ello los principios mencionados.

El salario pactado debe ser igual o mayor al establecido según lo establece el Artículo 91 Código de Trabajo “el monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente”, estableciendo como límite el salario mínimo fijado anualmente por acuerdo gubernativo por el organismo ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, además de contemplar el principio de superación de los derechos sociales mínimos llamándolos a superarse.

En el Artículo 92 segundo párrafo del referido Código se determina la forma en la cuál se debe cancelar el pago de las utilidades “si el salario consiste en participación de 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” además regula en el último párrafo que “la liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año”, resulta muchas veces errónea la interpretación de la norma jurídica laboral en torno a este Artículo en especial, lo cual a primera ratio establece un salario basado en utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, lo que es difícil examinar sin que se realice una integración de la ley laboral encaminada a establecer que siendo un derecho social mínimo el salario, es irrenunciable al trabajador, al estar imposibilitado jurídicamente a renunciar a los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y las leyes laborales y sus reglamentos así como los Convenios Internacionales ratificados en esta materia por Guatemala, aún se pactare en el contrato

individual de trabajo esta forma de calculo del salario, deberá ser accesoria y si fuere la única que se pactaré será nula su proyección jurídica.

Regula el Artículo 103 del Código de Trabajo el derecho social mínimo irrenunciable del salario mínimo “todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o destajo”, lo importante de está regulación se establece en la necesidad del establecimiento de un salario mínimo no importando el tipo de calculo del salario que se haya adoptado en la relación laboral, es difícil concebir la idea de desproteger al trabajador y su núcleo familiar de un salario base que pueda satisfacer sus necesidades por lo que ha de tomarse en cuenta integralmente que la norma no hace diferencia entre un salario pactado por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades del patrono, lo que concluye en estimar necesario el establecimiento del salario mínimo en la relación laboral y determinar la forma en que será cancelado el salario completo del trabajador incluyendo su proporción en la participación de utilidades.

3.3 Comentario final

Cuando nos referimos a los principios de tutelaridad, in dubio pro operario, objetividad, democracia, derechos mínimos, superación de los derechos mínimos es importante recalcar su importancia en cada uno de los aspectos del Derecho Laboral ya que son aplicables a todas y cada una de las instituciones de este, tal es el caso del salario, y su importancia como la retribución que el patrono debe realizar al trabajador para que éste pueda obtener junto con su familia un desarrollo integral, que se espera cubra las necesidades básicas como lo son la vivienda, la alimentación, la educación y la salud, todos estos aspectos en situación de prioridad, no debiendo escalonarse.

Así pues el salario es una parte importante de la relación laboral que determina la obligación a la retribución del trabajador por la contraprestación del contrato individual de trabajo, sin embargo las modalidades de cálculo para su pago dan objeto a confusión puesto que abarca tres formas distintas de cumplir con la retribución, la primera por unidad de tiempo, la segunda por unidad de obra y la tercera por participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, presentando el problema del cálculo de esta retribución puesto que al pactar el patrono con el trabajador en un contrato de trabajo el inicio de una relación laboral teniendo como forma de cálculo de la retribución a la participación de utilidades, no se establece cuál será el monto mínimo de éstas y si la persona recibirá o no un salario mínimo como base en la relación laboral cumpliendo esto con los fines del salario ya que al tener la seguridad de un salario mensual no se estarían violando derechos mínimos que le corresponden al trabajador en la relación laboral.

Recalca nuestro Código de Trabajo dentro de los considerandos, tomando como base las características ideológicas del derecho laboral que es un derecho realista y objetivo que se encamina en la protección al trabajador ya que lógicamente es la parte débil de la relación laboral, lo cual también está contenido dentro de la característica de la tutelaridad del derecho laboral, tratando con ello de otorgar al

trabajador una protección jurídica preferente en base a la posición de desigualdad en la que se encuentra frente al patrono.

Es imprescindible así mismo destacar que se debe de tomar en cuenta al momento de interpretar los contratos de trabajo lo preceptuado por la Constitución Política de la República de Guatemala al hacer mención en su sección octava referente al trabajo específicamente en su artículo ciento seis en la parte final que “en caso de duda sobre la interpretación ó alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores” conociéndose a esto es a lo que en doctrina se le conoce como el principio de in dubio pro operario, escalonando una protección más a la relación laboral velando por el trabajador, en consecuencia los contratos se tendrán siempre por celebrados a tiempo indeterminado como lo estipula al respecto el Código de Trabajo.

El contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita o en contrario teniéndose siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos surge la causa que les dio origen.

Por lo anterior se pone en manifiesto la característica de la excepcionalidad en los contratos a plazo fijo y para obra determinada ya tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

En Guatemala, es difícil concebir que dentro de las leyes labores no exista una protección al trabajador, pues si la hay, lo que existe es falta de previsión y resguardo por parte de las instituciones encargadas de velar por ella, ya que no ha sido relevante la participación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección de Trabajo en lo relativo a este tema, incursionando únicamente como ente administrativo.

CONCLUSIONES

1. Nuestro actual Código de Trabajo presenta varios vacíos de ley, que no permiten tener una certeza jurídica plena en cuanto a situaciones referentes al cálculo del salario por participación en las utilidades del patrono.
2. La participación en las utilidades, cobros o ventas que haga el patrono como forma de cálculo del salario del trabajador, no exime de la responsabilidad regulada en nuestro Código de Trabajo, del pago de un salario mínimo; aunque no regula expresamente formas y requisitos indispensables para su integración y métodos de cálculo, sí establece mecanismos de protección a dicho derecho social mínimo, irrenunciable del trabajador, que permiten interpretar la norma en el sentido más favorable a éste.
3. El Código de Trabajo no requiere condición alguna para el pago de las utilidades contempladas en el Artículo 88, inciso c), al trabajador, ya que el derecho del trabajo le otorga al trabajador una protección jurídica preferente en base a la desigualdad en la que éste se encuentra con el patrono, estableciendo garantías y derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes de trabajo contemplan, constituyendo, el mínimo legal que deben estar incluidos en un contrato individual de trabajo, respetando que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado.
4. El salario mínimo constituye el cálculo legal más bajo que puede hacerse en el momento de celebrar un contrato individual de trabajo; si se pactare en el mismo, una forma de cálculo por utilidades del patrono, serán accesorias al pago del mismo.

RECOMENDACIONES

1. En el momento del cálculo del salario, el pago por participación en las utilidades del patrono se debe tomar como una ventaja económica accesoria al salario para el trabajador y no como la forma principal de pago de su retribución, ya que con ello se garantiza plenamente el respeto a la tutelaridad del derecho del trabajo, su irrenunciabilidad como derecho social mínimo y su superación; asimismo, se está garantizando una interpretación apegada a derecho en base al principio de *indubio pro operario*.
2. Es importante que se reforme el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de incluir, de manera clara, el cálculo del salario, teniendo como forma de pago la participación en las utilidades del patrono, integrando la norma laboral y regulando que el salario mínimo vigente deberá tomarse en cuenta en todos los contratos individuales de trabajo y la forma de pago de éste por participación en las utilidades del patrono deberá contemplarse de manera accesoria y no como base principal al momento de iniciar la relación laboral.
3. Que se incluya en la norma jurídico laboral dentro del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, las consideraciones del contrato individual de trabajo, debiendo realizarse únicamente en forma escrita y con los requisitos que la misma ley instituye, ya que al tomar en cuenta la realización del mismo, confiere a la relación laboral, seguridad y certeza jurídica para ambos contratantes; estableciendo clara y precisamente todos y cada uno de los aspectos a los que el trabajador y el patrono se obligan; ya que, sin la determinación escrita, como el caso del contrato verbal, se tienden a normar relaciones laborales poco transparentes que no permiten ser objeto de revisión por la Inspección General de Trabajo.

4. Que se instituya un plan interno en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, que determine una política previsoras de violaciones de los derechos sociales mínimos del trabajador, reformando la actual, que lejos de prever, se encamina a subsanar conflictos.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Ed. Heliastas, Buenos Aires, Argentina: 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Introducción al derecho laboral**. vol. II, Impresiones Modernas, México; 1969.
- COBAR CIFUENTES, Luís Roberto. **Auge de la sociedad anónima en Guatemala, principales causas**. Guatemala: Ed. USAC. 1980.
- CHACÓN DE MALDONADO, Josefina. **Introducción al estudio del derecho**. 2a. ed.; Ed. Idea –U.F.M., 1992.
- CHOW, Napoleón. **Técnicas de investigación social**. Costa Rica, C.A., Ed. Universitaria Centroamericana (EDUCA), 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, México: 1969.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Oscar de León Palacios, Guatemala: 1996.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Universidad de San Carlos de Guatemala, Ed. Universitaria, Guatemala: 1987.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Elementos del derecho del trabajo y la seguridad social**. Ed. Depalma, Buenos Aires: 1992.
- MUÑOZ, Nery Roberto. **La forma notarial en el negocio jurídico**. 2ª. ed. Infoconsult Ed., Guatemala: 2002.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina: 1981.
- PACHECO, Máximo. **Introducción al derecho**. Ed. Jurídico, Chile: 1976.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. 3ª. ed. revisada, Ed. Ediciones Pirámide S.A., Madrid, España: 1976.

RAMÍREZ MARTÍNEZ Juan, y otros. **Curso de derecho de trabajo**. Ed. Tirant Lo Blanch, España: 1994.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Ed. Espasa Calpe S.A., Madrid, España: 1990.

VITERI ECHEVERRÍA Ernesto. **Los contratos en el derecho civil guatemalteco, parte especial**. Serviprensa Centroamericana, Guatemala: 1994.

Legislación:

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

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de Republica de Guatemala, Decreto Ley 106; 1964.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Congreso de la Republica de Guatemala, Decreto Número 42-92; 1992.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 76-78; 1978.