

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA RETENCIÓN DE LOS BENEFICIOS  
DINERARIOS DEL TRABAJADOR EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**ROBIN ELFIDIO RUIZ ALVAREZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, agosto de 2005

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA RETENCIÓN DE LOS BENEFICIOS  
DINERARIOS DEL TRABAJADOR EN GUATEMALA**

**ROBIN ELFIDIO RUIZ ALVAREZ**

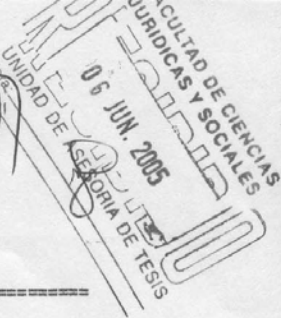


**GUATEMALA, AGOSTO DE 2005**

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

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

**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).



Lic. José Ranferi Herrera Donis  
7ª avenida 4-99 zona 4, ciudad capital. Tel.: 24403878  
Col.: 5567

Guatemala, 30 de mayo de 2005

**Licenciado Bonerge Amilcar Mejía Orellana**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

En virtud de la resolución emanada por esa Casa de Estudios, me permito informar que he procedido a asesorar el trabajo del Bachiller **ROBIN ELFIDIO RUIZ ALVAREZ**, estudiante de esa unidad académica con carné 8715650, el cual se intitula "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA RETENCIÓN DE LOS BENEFICIOS DINERARIOS DEL TRABAJADOR EN GUATEMALA".

Durante el proceso de asesoría brindado de mi parte de manera ad honorem, se estableció que el trabajo en cuestión, a la vez que brinda una interesante perspectiva a cerca de los beneficios dinerarios, es a la vez una investigación novedosa, por cuanto en esta magna Casa de Estudios no se había considerado un análisis de esta clase de instituciones.

De tal manera que, no tengo reparo ni objeción en considerar al presente documento, adecuado para los efectos correspondientes, y consiguientemente emito el Dictamen favorable que me compete en la calidad antes indicada y justificada.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para suscribirme de usted,

Atentamente,

Lic. José Ranferi Herrera Donis  
Asesor

Lic. José Ranferi Herrera Donis  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.

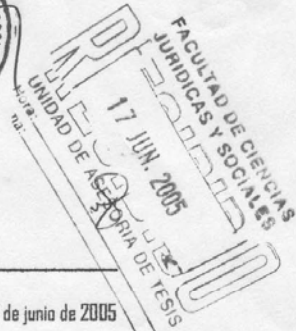


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, ocho de junio del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase al LIC. OBDULIO RAMIRO RODRÍGUEZ PORTILLO, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante ROBIN ELFIDIO RUÍZ ÁLVAREZ, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA RETENCIÓN DE LOS BENEFICIOS DINERARIOS DEL TRABAJADOR EN GUATEMALA" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MAE slth~~





Lic. **Obdulio Ramiro Rodríguez Portillo**  
29 avenida 5-41 zona 18, residenciales Galilea, Guatemala. Tel: 22550506  
col: 3725

Guatemala, 17 de junio de 2005

**Licenciado Bonerge Amílcar Mejía Orellana**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:

En cumplimiento de la resolución de fecha ocho de junio de dos mil cinco, proferida por ese decanato, en donde se me nombra como revisor de la investigación intitulada "**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA RETENCIÓN DE LOS BENEFICIOS DINERARIOS DEL TRABAJADOR EN GUATEMALA**", sustentada por el estudiante **ROBIN ELFIDIO RUIZ ALVAREZ**, con carné 8715650, respetuosamente me permito informar:

➤ Aspectos de fondo:

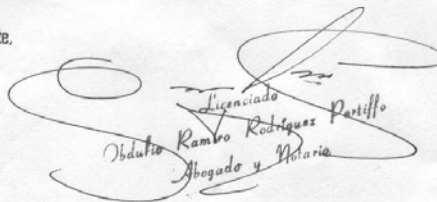
- a) La investigación en mención propone un interesante análisis comparativo de algunos de los sistemas de remuneración.
- b) Si bien es cierto que la legislación nacional regula el mínimo del salario que se declara inembargable no obstante, el estudiante hace una importante propuesta.

➤ Aspectos de forma:

- a) El trabajo en mención se compone de tres capítulos con sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

Encontrando que el referido trabajo cumple con los señalamientos de orden reglamentario normados por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, no tengo óbice en emitir **dictamen favorable**, para que el mismo sea aprobado por esa Casa de Estudios.

Atentamente,

  
Licenciado  
**Obdulio Ramiro Rodríguez Portillo**  
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veintiocho de julio del año dos mil cinco-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del estudiante **ROBIN ELFIDIO RUIZ ÁLVAREZ**, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA RETENCIÓN DE LOS BENEFICIOS DINERARIOS DEL TRABAJADOR EN GUATEMALA", Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis.-----

~~MLAE/slh~~



## **DEDICATORIA**

- A DIOS** Que me ha permitido alcanzar una de las metas propuestas en mi vida.
- A LA VIRGEN MARÍA** Con su amor a mantenido vivo el recuerdo de mi Madre.
- A MI PADRE** Gracias por inculcar en mí, la honradez, responsabilidad y ánimo de seguir superándome.
- A MI MADRE** El no tenerte físicamente, me hace recordar y sentir el amor que siempre me diste. Que este título obtenido honre tu memoria.
- A MI ESPOSA** Karina, por tu amor, apoyo y fuerza para realizar este sueño.
- A MIS HIJAS** Katheryne y Alice, con todo mi amor, que siempre luchen por alcanzar sus metas y realizar sus sueños.
- A MIS HERMANOS** Helen, Walter y Edilberto, por el amor y apoyo que de ustedes he recibido.
- A MIS TIOS** Con todo respeto y cariño.
- A MIS PRIMOS** Con mucho cariño compartan mi felicidad.
- A** La familia Guerra, todos y cada uno de ellos, gracias por el cariño que me han brindado.
- A MIS AMIGOS** Gracias por permitirme compartir con ustedes esos momentos tan especiales que únicamente la amistad brinda.
- A MIS CENTROS DE ESTUDIO** Por albergarme durante mi carrera estudiantil gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala y muy especialmente a la Facultad de Derecho.
- A MI PATRIA** Guatemala, especialmente San Juan Sacatepéquez.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	i

### CAPÍTULO I

1. Nociones de derecho del trabajo .....	1
1.1. Generalidades .....	1
1.2. Naturaleza jurídica .....	2
1.3. Diferentes denominaciones .....	3
1.4. Principios de derecho del trabajo .....	3
1.5. Fuentes de derecho del trabajo .....	33

### CAPÍTULO II

2. El salario en la legislación laboral guatemalteca .....	35
2.1. Generalidades sobre el salario .....	35
2.2. Definición de salario .....	38
2.3. Factores determinantes de los salarios .....	39
2.4. Nivel salarial medio .....	40
2.5. Teoría de los salarios .....	42
2.6. El salario mínimo .....	46

### CAPÍTULO III

	<b>Pág.</b>
3. El Artículo 96 del Código de Trabajo y sus efectos en el salario .....	49
3.1. Generalidades .....	49
3.2. La retención de los beneficios dinerarios del trabajador en Guatemala .....	61
CONCLUSIONES .....	67
RECOMENDACIONES .....	69
BIBLIOGRAFÍA .....	71

## INTRODUCCIÓN

Según Kelsen, el Derecho se está reformando desde el día en que surge, por lo tanto no es válido ningún tipo de conservadurismo en cuanto a restringir la actualización del derecho en general.

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; entendiéndose por el pago, retribución u honorario pagado al trabajador, el cual se integra por el pago en efectivo como cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y cualquiera otra prestación que se le pague al trabajador, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido.

El contenido del Artículo 96 del Código de Trabajo regula que: se declara inembargable entre otros, el sesenta y cinco por ciento de los salarios de trescientos quetzales o más.

Dicha circunstancia regulada en tal norma, ya no es aplicable a la realidad económica nacional, por lo que deviene urgente su regulación moderna y actualizada. Toda vez que en no pocas ocasiones, con la finalidad de garantizar un

pago comercial, de una deuda adquirida por el trabajador, en detrimento del salario obrero (que representa el único beneficio económico de sostenimiento familiar), los órganos jurisdiccionales permiten, basados en ley, un embargo sobre ese pago dinerario que perjudica la sostenibilidad del hogar del afectado.

En tal sentido, se plantea la presente investigación como la necesidad de actualizar el contenido de dicho Artículo. En Guatemala es inembargable entre otros, el sesenta y cinco por ciento de los salarios de trescientos quetzales o más.

Debe actualizarse el contenido del Artículo 96 del Código de Trabajo guatemalteco porque su contenido no es acorde con la realidad económica de los salarios del país.

## CAPÍTULO I

### 1. Nociones de derecho del trabajo

#### 1.1. Generalidades

Derecho de Trabajo podemos decir que es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

"El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones".<sup>1</sup>

Para Guillermo Cabanellas, el Derecho de Trabajo se le llama también "Derecho del Trabajo", definiéndolo así: "Es una rama de las ciencias jurídicas que

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 17.

abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción".<sup>2</sup>

Por último, el licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al Derecho del Trabajo, nos dice que: "Podemos afirmar que, el Derecho del Trabajo, es el que junto al Derecho Agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".<sup>3</sup>

## 1.2. Naturaleza jurídica

La naturaleza del Derecho de Trabajo ha sido muy discutida, con base en el surgimiento de la tesis del derecho social, por la que ésta rama del derecho conjuntamente con el Derecho Agrario pasaba a ser los elementos de aquella tripartita forma, de la cual el derecho privado y el derecho público eran las otras. Sin

---

<sup>2</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 122.

<sup>3</sup> López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**, pág. 169.

embargo al no ser aceptada dicha rama social del derecho, el Derecho de Trabajo continúa siendo, desde esa concepción como un derecho de naturaleza pública.

### 1.3. Diferentes denominaciones

Las diferentes acepciones que ha recibido el Derecho de Trabajo, obedecen en muchas etapas de la historia al desarrollo que tuvo el mismo en la antigüedad, mientras que en otras ocasiones, aparece como más bien condicionada por la concepción que tenga del mismo, no hay que olvidar que hubo una época en la cual se consideró como el derecho empresarial.

### 1.4. Principios de derecho del trabajo

Los principios, son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del Derecho de Trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por éstas. El Derecho de Trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndose jurídicamente a la persona del trabajador, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas.

"En tal orden, es necesario advertir que los principios son concretos en la medida en que concuerdan con la naturaleza y con la historia".<sup>4</sup>

Cuando nos referimos a los principios que inspiran nuestro Derecho Laboral, es imperioso citar al insigne maestro Mario López Larrave, quien, citando a Podetti, dice: " Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".<sup>5</sup>

Se tratara a continuación entre otros los siguientes principios:

- Principio de inmediación procesal

El principio de inmediación consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, el extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria. El procesalista Carnelutti con su característica y amena prosa explica este principio así: Lo que a primera vista parece deseable, es que el juez saque el agua por sí mismo, a fin de evitar pérdidas y enturbiamientos, o sea que se ponga en contacto inmediato con las partes y con las pruebas. Este es el conocidísimo principio de la inmediación.

---

<sup>4</sup> Valenzuela Oliva, Wilfredo. **Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco**, pág. 24.

<sup>5</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág. 19.



El principio de inmediación gobierna plenamente en el proceso penal; tiende a gobernar más de lo que hasta ahora lo hace el proceso civil e informa con toda plenitud también al proceso de trabajo.

Y es que si este principio tiene amplia aceptación en el proceso civil que es predominantemente escrito, formalista y con buena dosis de prueba tasada, con mayor razón aún la tendrá en el proceso laboral que es predominantemente oral, realista, con jueces activos en la dirección y trámite del juicio y con un sistema flexible en la valoración de la prueba, circunstancias que exigen todas ellas un contacto del magistrado con los litigantes y los elementos de prueba.

El proceso laboral pues, para poder cumplir plenariamente con sus objetivos debe encontrarse decididamente informado por el principio de inmediación.

Nuestro ordenamiento procesal de trabajo lo acepta en forma definida al preceptuar el Artículo 321 que el procedimiento es oral, actuando e impulsado de oficio por los tribunales y que “consecuentemente es indispensable la presencia del juez, en la práctica de todas las diligencias de prueba”.

Además de este precepto que reconoce la inmediación en forma general, el principio se manifiesta en el Artículo 322 y en algunos otros que se refieren a los medios de prueba en particular.

La única y obligada limitación al principio se encuentra en el Artículo 349 del Código de Trabajo, que se refiere a la delegación que puede hacer el juez de trabajo a otros jueces de la judicatura privativa y aún a jueces del orden común, para la práctica de diligencias fuera de su circunscripción territorial por medio de los exhortos y despachos.<sup>6</sup>

- Principio de oralidad

De acuerdo con este principio, la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contraponen al principio de escritura, por medio del cual la iniciación, sustanciación y fenecimiento de los juicios se hace con marcada preponderancia de la escritura. Ambos principios se han disputado la primacía a través de la historia, sin que ninguno haya podido regir en forma absoluta o químicamente pura. Sin embargo, se advierte en la concepción moderna de todas las disciplinas procesales una corriente favorable a la oralidad, consagrada ya en el proceso penal y laboral y aceptada en menor grado en el proceso civil.

Tanto en la doctrina como en el derecho positivo procesal de trabajo, existe unidad en lo que se refiere a la imperativa necesidad de que el proceso de trabajo esté informado del principio oral. En efecto, la inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas, no sería posible si no se cuenta con un procedimiento

---

<sup>6</sup> **Ibid**, págs. 26 y 27.

oral; la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, tampoco podría verificarse en forma satisfactoria si no se cuenta con un proceso predominantemente verbal; un juicio rápido y barato para los litigantes obreros, es imposible conseguir mediante la farragosa y lenta forma escrita; un proceso público también únicamente puede lograrse merced a la oralidad, ya que escritura y buena publicidad son poco menos que incompatibles; y por último un proceso en el que el juez pueda dirigir, interrogar y repreguntar a las partes, testigos y peritos, sería imposible conseguirlo mediante un procedimiento preponderantemente escrito.

En la legislación guatemalteca la escritura impera en el Derecho Procesal Civil.

En el Proceso Laboral se reconoce el principio de oralidad con todas sus bondades y alcances en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo. En las reformas contenidas en el Decreto 570, al respecto únicamente sustituyó la palabra “verbal” por la palabra “oral”, de mayor aceptación en la nomenclatura del Derecho Procesal.

El Artículo 321 dice así en su parte conducente: El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social, es oral... El Artículo 322 dice así: Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión

Social, debiéndose levantar en cada caso, el acta correspondiente. También puede gestionarse por escrito, acompañando las copias necesarias.

Como ya se dijo, la oralidad no puede aplicarse químicamente pura, si no que necesita un mínimo complemento de escritura. Esta indispensable complementación de la escritura es la que establece el Artículo 322, al preceptuar que de las actuaciones deben levantarse actas. Las actas son el único testimonio que se conserva de todos aquellos actos procesales ejecutados por el tribunal y por las partes, sin cuya memoria las bondades de la oralidad quedarían muy menguadas. Y si el testimonio de las actuaciones tiene importancia para el tribunal de primer grado, esta importancia adquiere relieve de necesidad ineludible en el tribunal de segunda instancia que para conocer de los casos que le llegan en apelación o en consulta tiene que atenerse en su mayor parte al testimonio de todo lo actuado por el juez a quo.

Entre otros, también se refieren al principio de oralidad los Artículos 333 del Código de Trabajo, referente a la interposición de la demanda, y el 75 del Decreto 570, relativo al modo de interponer el recurso de revocatoria. Dejo señalado sí, que nuestra judicatura laboral se aferra a la escritura más de lo debido.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> **Ibid**, págs. 27, 28 y 29.

- Principio de concentración procesal

Según el principio de concentración, deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; para otros consiste en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. Ahora bien, esta concentración del mayor número de actos procesales (de las partes y del tribunal) en una misma audiencia, no quiere decir, claro está, que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo pero en la misma audiencia, sin que medien soluciones de continuidad entre unos y otros actos procesales.

El principio de concentración procesal tiende a evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, pues esta dispersión “en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas”.

Por su misma naturaleza este principio se complementa y relaciona estrechamente con los principios de inmediación, de oralidad y de economía. De ahí, que resulta ocioso argumentar mayor cosa sobre las bondades que la concentración brinda al proceso laboral.

Los ordenamientos instrumentales civil y penal guatemalteco repudian el principio de concentración. Por el contrario, las normas instrumentales de trabajo felizmente se hallan informadas del mismo en gran cantidad de sus preceptos, de los cuales únicamente citaré los más importantes: El Artículo 335, por el cual se prescribe que al darle trámite a la demanda de una vez se señala día y hora para la comparecencia a juicio verbal y se previene a las partes la aportación de todas su pruebas. El Artículo 338, relativo a la contestación de la demanda y reconvención que se formularán en su caso en el primer comparendo.

Resumiendo, en el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, contestación de la misma, reconvención, contestación de la reconvención, interposición de excepciones, resolución de las excepciones dilatorias, conciliación, recepción de todas las pruebas ofrecidas, tacha de testigos y resolución de ciertos incidentes.

Sin embargo, nuestra legislación no llega al extremo de la chilena en materia de concentración procesal, la cual admite en el comparendo de estilo, inclusive el acto de dictar sentencia. Cabe aquí también señalar, cierta tendencia de nuestros jueces laborales, a no darle todo su desarrollo al principio de concentración.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> **Ibid**, págs. 29, 30 y 31.

- Principio de publicidad

Consiste el principio de publicidad en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar los autos y escritos, excepto de aquéllos que merecen reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la investigación de los hechos en materia penal, o para no hacer peligrar la seguridad nacional en asuntos militares o diplomáticos.

Existe unanimidad en cuanto a la aceptación del principio de publicidad para las partes en los diversos tipos de procesos, con las salvedades apuntadas y, en cuanto a la publicidad para personas ajenas a la litis, si bien no es unánimemente aceptada, sí cuenta con muchos defensores.

La publicidad del proceso es de la esencia del sistema democrático, según la autorizada opinión del recordado procesalista uruguayo Eduardo J. Couture. Este mismo autor expone al respecto: La publicidad, con su consecuencia natural de la presencia del público en las audiencias judiciales, constituye el más precioso instrumento de fiscalización popular sobre la obra de magistrados y defensores. En último término, el pueblo es el juez de los jueces.

En nuestro ordenamiento jurídico la administración de justicia es pública por mandato constitucional (Artículo 187 de la Constitución de la República), tanto en la

jurisdicción ordinaria como en la privativa de Trabajo Previsión Social, si bien cabe hacer la observación que en esta última la publicidad es más completa por ir aneja a la oralidad.<sup>9</sup>

- Principio de economía procesal

Es este un principio director de las distintas disciplinas de la ciencia procesal, si bien en el derecho instrumental obrero se hace sentir con mucha mayor fuerza, ya que en los conflictos laborales “las partes son marcadamente desiguales: por un lado está el empleador, la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado, económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procedimientos lentos, caros, con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico”.

Este principio se manifiesta en el proceso de trabajo guatemalteco en los siguientes aspectos:

- a) En la gratuidad de la administración de justicia que es común a la jurisdicción privativa (párrafo segundo del Artículo 103 de la Constitución);

---

<sup>9</sup> **Ibid**, págs. 31 y 32.



- b) En lo que podría llamarse principio de celeridad o rapidez, que se manifiesta en la cortedad de los términos, limitación de recursos, inapelabilidad de las sentencias en juicios de menor cuantía, etc., todo esto tendiente a que no llegue a darse el caso de “que el hambre llegue antes que la justicia” como dice el profesor Gaete en la obra tantas veces citada; y
  
- c) En el costo mínimo o baratura del juicio laboral, que se manifiesta en privilegios otorgados a los litigantes, tales como, el de no necesitarse del auxilio de abogado en los escritos y en las audiencias, exoneración del uso de papel sellado en el conflicto, gratuidad en las certificaciones expedidas de oficio y anotaciones en el Registro de la Propiedad Inmueble (aún cuando esto último no se cumple en la práctica), aceptación por el tribunal de mandatos judiciales acreditados en una simple cartapoder cuando la cuantía del litigio no exceda de Q.300.00. etc.

Demás está decir, que el principio de economía en sus diferentes aspectos se encuentra íntimamente relacionados y complementado con los principio de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio. Este principio anima al Considerando IV del Código de Trabajo que postula la prontitud en la administración

de justicia, así como los artículos 11, párrafo segundo del 321 y 327 de ese mismo cuerpo legal, y en general, a todos aquéllos que contienen los términos y plazos cortos del procedimiento laboral.

Es de señalar sin embargo, que con la reforma al artículo 338 del Código de Trabajo introducida por medio del Artículo 69 del Decreto Presidencial 570, en el sentido de suspender la primera audiencia cuando el actor amplía los términos de la demanda se vulnera gravemente la celeridad del procedimiento.

También el Artículo 337 fue modificado por el Decreto 570, que abolió la facultad del tribunal para acortar discrecionalmente el término de tres días que debe mediar entre la citación y la audiencia; eso sí, pudiéndolo ampliar. Huelga insistir que esta enmienda le quita rapidez al procedimiento laboral.<sup>10</sup>

- Principio de preclusión

El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.

---

<sup>10</sup> **Ibid**, págs. 32 y 33.

Este principio tiene íntima conexión con el de economía, puesto que en último término también con la preclusión se persigue la celeridad del proceso.

La preclusión es un principio que tiene amplia aceptación en las distintas disciplinas procesales. En nuestro proceso de trabajo se manifiesta entre otros, en los siguientes casos: el actor tiene facultad de ampliar su demanda hasta el momento de la comparecencia a juicio oral; el demandado tiene facultad de contestar la demanda y de reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia también; el demandado puede interponer excepciones (salvo las de cosa juzgada, pago, transacción y prescripción), hasta en el momento de contestar la demanda, lo que también es aplicable en lo referente a la reconvención; los medios de prueba pueden ser ofrecidos debidamente por el actor hasta en el momento de la primera audiencia, y por el demandado y el contrademandante, hasta en la etapa de contestación de la demanda e instauración de la contrademanda respectivamente; el actor tiene facultad para ofrecer los medios de prueba que contradigan la reconvención, en el momento de darle contestación a ésta. Todos estos actos o facultades procesales precluyen al no realizarse en el momento o etapa señalados. Eso sí, la preclusión en cuanto a la producción de pruebas no ofrecidas con la debida individualización, queda atenuada por la facultad que tiene el juez para producirlas en auto para mejor fallar ciertas pruebas, pero esta facultad

como su nombre lo indica, no es en ningún caso una obligación para el magistrado y la necesidad de ordenarlo o no queda sujeto a su discreción.<sup>11</sup>

- Principio de igualdad o bilateralidad de la audiencia

El tradicional principio de auditor et aetera pars, consiste actualmente en que las partes deben tener en juicio iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos y para hacer valer sus defensas, y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso; este principio tiene una amplia aceptación en el proceso civil; en el proceso penal se manifiesta en su fase acusativa. En el proceso laboral también se admite el principio de igualdad, si bien es cierto que las garantías del contradictorio se ven un tanto restringidas por la celeridad del procedimiento, por la cortedad de los términos dentro de los cuales se pueden ejercitar los derechos y por la limitación en cuanto al número de recursos y casos de procedencia.

En nuestro ordenamiento instrumental de trabajo, rige el principio de igualdad en primer lugar por mandato constitucional, al preceptuar la Carta Magna en su Artículo 12 la inviolabilidad de la defensa en juicio y la garantía de no ser condenado sin haber sido citado, oído y vencido en juicio. En el Código de Trabajo el principio de bilateralidad informa a todos aquellos artículos en que se brinda igual derecho a las partes para ejercitar sus derechos, contradecir y fiscalizar las pruebas

---

<sup>11</sup> **Ibid**, págs. 33 y 34.

de su contraparte, tales como los relativos a la contestación de la demanda y la reconvencción, derecho de excepcionar, facultad de repreguntar a los testigos y de tacharlos, de las audiencias en los incidentes promovidos por la contraparte, todos los referentes a las notificaciones, etc., etc.

Constituye una excepción a este principio, la facultad de resolver inaudita parte las peticiones sobre medidas cautelares, que se obtienen al aplicar supletoriamente los artículos compatibles del capítulo IV, libro I, del Decreto Legislativo 2009, relativo a las providencias precautorias.<sup>12</sup>

- Principio tutelar

Estimo que el principio tutelar que anima al derecho de trabajo sustantivo, también informa al Derecho Procesal que lo actúa, puesto que ambos tienen igual inspiración filosófica –proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo-, ya que así como aquél otorga derechos preferentes al obrero, también éste le brinda una posición de privilegio al litigante que económica y culturalmente se encuentra en una situación desventajosa con respecto a su contraparte.

---

<sup>12</sup> **Ibid**, págs. 34 y 35.

Podría argüirse que no deja de resultar contradictorio, el que por una parte sostenga que el principio de igualdad informa al derecho procesal obrero y que por la otra afirme que también lo anima el principio de tutela a una de las partes. Sin embargo, no creo que exista tal contradicción, ya que si bien se observa, el principio tutelar no viene a nulificar o frustrar al principio de igualdad, sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación. Para el efecto me explico: ¿podría sinceramente hablarse del principio de igualdad en un proceso en el que una de las partes pudiera esperar la prolongación indefinida del juicio y la otra no? ¿En que uno de los litigantes pudiera pagar una onerosa y eficaz asesoría técnico-jurídica mientras que la otra no, sin que tampoco pudiera reclamar y defender sus derechos personalmente por tener una mínima cultura o no tener ninguna?

Por eso me atrevo a sostener que en el Derecho Procesal de Trabajo, el funcionamiento del principio de tutela a favor del obrero, es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes merced a una tutela preferente brindada al litigante débil, sí es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio.

En el Código de Trabajo se manifiesta el principio tutelar expresamente en su Artículo 17, al preceptuar que “para los objetos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

Además este principio se halla latente en casi todas las normas procesales que contiene el Código de Trabajo y desde luego su relación con los demás principios del proceso obrero es muy estrecho.<sup>13</sup>

- Principio de sencillez

El procesalista Trueba Urbina sostiene –no sin ciertas contradicciones- que el principio formalista gobierna en el proceso laboral, basando su opinión en la verdad indiscutible e indiscutida de que todo procedimiento necesariamente lleva consigo las formas procesales. Es bien cierto que todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el Derecho; pero desprender de tales circunstancias la opinión de que el principio formalista es característico en el proceso de trabajo, es lo que no llega a convencer del todo.

El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro Proceso Civil de la actualidad. Por el contrario, el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores –Trueba Urbina inclusive, y ahí está su contradicción- porque sus normas instrumentales son

---

<sup>13</sup> **Ibid**, págs. 35 y 36.

simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.

Nuestro Código de Trabajo calcado en la acertada opinión de que el Derecho Procesal de Trabajo es la disciplina menos formalista en la rama procesal, establece en su considerando V que era necesario crear “un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...”

Puede afirmarse también, como en el principio de tutela, que la sencillez y simplicidad que gobierna en nuestra disciplina, únicamente me resta llamar la atención sobre la circunstancia de que los tribunales privativos deben tener muy en cuenta la letra y espíritu del considerando V del Código.<sup>14</sup>

- Principio de probidad o de lealtad

Este principio consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos.

---

<sup>14</sup> **Ibid**, págs. 36, 37 y 38.



Duros de salvar por todas las disciplinas procesales han sido los escollos que representan los abundantes litigantes y abogados maliciosos, quienes constantemente tratan de valerse de una serie de maniobras sorprendidas, retardatorias o fraudulentas, para vencer a su contrario con falsedades o por cansancio y agotamiento económico. Este problema, claro está, se agudiza en el proceso de trabajo en el cual una de las partes se encuentra proclive a ser vencida de mala fe por la otra. De ahí que el principio de probidad gobierne rigurosamente en nuestra disciplina, manifestándose en el Código de Trabajo guatemalteco en todos aquellos preceptos que tiendan a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes, en los que exigen la individualización de las pruebas para poder ser rebatidas por la contraparte, las que establecen sanciones para castigar a quienes interponen excepciones, incidentes o recursos frívolos o manifiestamente improcedentes.<sup>15</sup>

- Principio de adquisición

Consiste este principio en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecen a su contraparte o a todos los demás litigantes. La ciencia procesal contemporánea –incluso el derecho procesal civil con sus reminiscencias privatistas– admite el principio de adquisición de la prueba, es decir, que la prueba al ser incorporada al proceso se “despersonaliza” del litigante que la aportó.

---

<sup>15</sup> **Ibid**, pág. 38.

Naturalmente este principio rige con toda su intensidad en el proceso laboral que animado por un interés eminentemente público en su conocimiento de la verdad real de los hechos, atiende más a ésta que a la parte que lo produjo.

En nuestro ordenamiento tácitamente es aceptado este principio.<sup>16</sup>

Estos principios cumplen una triple función:

- Informadora: Sirven para fundamentar la promulgación de nuevas normas.
- Normativa: Sirven como fuente supletoria y son medio para la integración del Derecho.
- Interpretativa: Orientan al juzgador para una mejor aplicación de las normas.

"Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documentos, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución,

---

<sup>16</sup> **Ibid**, págs. 39 y 40.

tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la Ley, en los Tratados Internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo". (Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

La literal e) del considerando cuarto, del Código de Trabajo, estipula: "El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

Por otra parte, nuestra legislación laboral establece: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...". (Artículo 14 del Código de Trabajo).

Por medio de este principio se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

Criterio diferente en cuanto a la ubicación del Derecho Laboral, como un Derecho Social y no como un Derecho Público, es el del licenciado Oscar Najarro Ponce,<sup>17</sup> quien citando al tratadista Alberto Trueba Urbina, dice lo siguiente: "Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de

---

<sup>17</sup> Najarro Ponce, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo**, pág 21.

trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales. El jus publicum o derecho público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio del derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público".

Para concluir con este tema, nos referimos a lo dicho por el tratadista De Buen, quien sostiene que: "El Derecho Laboral encaja en los lineamientos del Derecho Social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del Derecho Social e intentan lograr la justicia social".<sup>18</sup>

Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores. En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo

---

<sup>18</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, págs. 40 y 41.

encontramos en el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

"Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". (Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

En el Código de Trabajo, encontramos este principio así: "El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente". (Literal a) del cuarto considerando).

"Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera". (Artículo 12 del Código de Trabajo).  
"...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contienen...". (Artículo 14 del Código de Trabajo).

Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y adjetivamente nuestra legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad, como ejemplo de lo dicho podemos mencionar casos en seguridad e higiene, sobre el trabajo doméstico, etc. En este caso la falta de tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado como parte patronal, sino que el ejemplo más claro y evidente lo tenemos en el sector del gobierno, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores las mismas resultan inoperantes.

Constituye un mínimo de garantías sociales para el trabajador. "El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica...". (Literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo).

Por otra parte la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, establece lo siguiente: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

...". De lo anterior se entiende, que los derechos que confiere el Código de Trabajo o una Ley de trabajo, no sólo el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que el permitirlo las circunstancias, puede aumentarse en beneficio del trabajador. El licenciado Ramos Donaire, citando a Alfonso García Bauer, nos dice que: "Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante".<sup>19</sup>

Es un derecho dinámico. Lo dinámico del Derecho de Trabajo, lo encontramos en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de los órdenes económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción y éstas constituyen un proceso que es eminentemente activo, cambiante y el Derecho de Trabajo al crear esas instituciones que correspondan a este dinamismo. Lo anterior se plasma con la existencia de instituciones tales como Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo, Comités Ad - hoc, etc.

Es un derecho realista y objetivo. Porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

---

<sup>19</sup> Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**, pág. 8.

"El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles". (Literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo)

Es un derecho democrático. Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores, que constituyen la parte mayoritaria y la más débil económicamente.

"El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...". (Literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo).

Es un derecho clasista. El Derecho Laboral es un derecho de la clase trabajadora. El ya mencionado licenciado Fernández Molina, nos dice que: "La afirmación del Derecho de Clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este derecho ha sido



tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al Derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del Derecho Laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones".<sup>20</sup>

Al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, sino que ve a los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, tratando de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

Es un derecho mixto declarado-consuetudinario. Porque el Derecho de Trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representen un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la Ley. "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el

---

<sup>20</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit;** págs. 22 y 23.

uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común". (Artículo 15 del Código de Trabajo).

Es un derecho autónomo. La autonomía del Derecho de Trabajo, se da por ser una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho.

Dentro de las formas de autonomía tenemos la Autonomía Científica porque tiene un campo específico de estudio lo suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios, características e instituciones propias.

Autonomía Legislativa, al estar contenida en leyes especiales. (Código de Trabajo y fundamentalmente en la Constitución de 1945, que es donde tuvo su origen y la Ley de Servicio Civil).

Autonomía Jurisdiccional, la solución de sus conflictos está sometida a la Jurisdicción Privativa de Trabajo.

"Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica". (Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

"Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado". (Artículo 283 del Código de Trabajo).

"En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de Previsión Social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras". (Artículo 16 del Código de Trabajo).

Autonomía Didáctica, en cuanto a la autonomía didáctica en nuestro medio no representa problema alguno, ya que en las distintas facultades que existen, el Derecho de Trabajo, tiene su propia metodología y cursos para la enseñanza.

El licenciado Chicas Hernández, citando al tratadista Luigi de Litala, nos dice que: "una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios".<sup>21</sup>

Nos continúa diciendo el licenciado Chicas, citando a Rocco: "Para que una ciencia pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina; que posea un método propio, es decir que adopte

---

<sup>21</sup> Chicas Hernández, Raúl, **Apuntes de derecho procesal del trabajo**, pág. 11.

procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación".<sup>22</sup>

Para concluir, podemos decir que la autonomía en su sentido amplio, requiere para su existencia los aspectos siguientes:

- Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- Que posea principios propios.
- Que los institutos propios que posea sean con características muy peculiares.
- Que posean un método propio.

De lo antes descrito podemos afirmar con toda certeza que el Derecho de Trabajo de Guatemala, posee plena autonomía.

---

<sup>22</sup> **Ibid**, pág. 11.

## 1.5. Fuentes de derecho del trabajo

Las fuentes de Derecho de Trabajo son cinco, las fuentes formales, las reales, las históricas, los principios generales y la jurisprudencia.

### - Fuentes formales

Las que se refieren a todos los aspectos del procedimiento que le da formalidad a una norma de carácter social. Se resumen principalmente en conocimiento y creación de la norma jurídica, así como la aplicación de la misma. Otra clasificación de las fuentes de Derecho de Trabajo señala que las formales, son aquellas que se originan de la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina y otras.

### - Fuentes reales

Son las llamadas fuentes sustanciales y se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos y otros.

### - Fuentes históricas

El derecho comparado también incluye cualquier fuente del pasado que origina o sustituyó una ley del presente.



## CAPÍTULO II

### 2. El salario en la legislación laboral guatemalteca

#### 2.1. Generalidades sobre el salario

Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A estos ingresos regulares hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado el tiempo no trabajado, debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas. Los trabajadores que reciben sus ingresos

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

Un salario elevado no implica necesariamente que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector. Asimismo, el salario nominal percibido no refleja los ingresos reales. En períodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el coste de la vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios. Las retenciones salariales para pagar el impuesto sobre la renta, los pagos a la seguridad social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

Su importancia radica en que de éste depende el cálculo para el pago de las prestaciones e indemnizaciones, por lo que se sugiere que dentro del contrato de trabajo se defina la base para el cálculo de las prestaciones extralegales, ya que en caso de no definirlo se tomara el salario pactado.



En sentido estricto además de que haya subordinación para la existencia de la relación laboral es indispensable el pago de salario, en consecuencia, en todo contrato de trabajo debe fijarse el monto del salario.

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; entendiéndose por el pago, retribución u honorario pagado al trabajador, el cual se integra por el pago en efectivo como cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y cualesquiera otra prestación que se le pague al trabajador.

El salario puede ser fijo, variable y mixto, debiendo de promediarse para el cálculo del pago de vacaciones, aguinaldo, etc.

En la actualidad resulta todavía un punto de discusión entre sindicatos de trabajadores y patronos, considerar la posibilidad de realizar la fijación del pago de salario por hora de trabajo ejecutado, tal y como acontece en la unión americana; teniendo como argumento por parte de los patronos que con ello se promovería la eficiencia y la productividad, y por los sindicatos se esgrime que se deja desprotegido al trabajador al poner en riesgo su estabilidad en el empleo, ya que se estaría comercializando con la fuerza de trabajo desviando el sentido social de la ley laboral por un sentido práctico.

## 2.2. Definición de salario

El salario se define como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 29 literal h), señala: “h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago;...”.

Como ha quedado descrito en líneas anteriores, el salario es el concepto fundamental para la existencia de la relación de trabajo, pues si bien es cierto que existen casos en que se dé subordinación sin salario (trabajo entre familiares, trabajo comunitario, servicio social), no pueden darse casos en que exista salario sin subordinación.

Al referirse al salario se debe entender como el pago, retribución u honorarios pagados al trabajador, el cual se integra con el pago en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualesquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La regulación de los salarios, constituye una de las funciones fundamentales del Derecho Laboral, ya que con ello busca mantener el sano equilibrio entre los factores de la producción (trabajadores y patrones), cumpliendo con ello la función social de proteger a los menos favorecidos. Sin embargo, la fijación de los salarios mínimos no sólo responde a aspectos sociales y económicos, siempre se encuentra influido por posturas políticas de sindicatos, gobierno y patrones.

### 2.3. Factores determinantes de los salarios

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes: 1) El coste de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse. 2) Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia y ello permite establecer los niveles de salario mínimo. La mejora del nivel de vida en un país, crea presiones salariales altas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. 3) La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción,

los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. En tanto que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio. 4) La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados, son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos. 5) Poder de negociación: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas, aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

#### 2.4 Nivel salarial medio

El nivel salarial medio viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes: 1) El valor relativo del producto: un trabajador cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado, aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario

superior. 2) Coste requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria: los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobraran más que los albañiles, muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros. 3) La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales: los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas, suelen recibir elevados ingresos. 4) Interés relativo del trabajo: los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de cualificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos. 5) Movilidad del trabajo: cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar, las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades. 6) Poder negociador comparativo: un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados. 7) Costumbre y legislación: muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Sudáfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros blancos,

aunque realizasen el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo y otros factores discriminatorios, y promocionan la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

## 2.5. Teoría de los salarios

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cual debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

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

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

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

“La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría Ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx”.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Microsoft. **Encarta**, pág. 1943.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación en el pasado de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

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

“La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista



estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; éste sería el trabajador marginal. Puesto que debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar”.<sup>24</sup>

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

---

<sup>24</sup> **Ibid.**

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por que provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

## 2.6. El salario mínimo

Es la cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos. Al darse cuenta de este fallo, los

sindicatos de varios países empezaron, ya desde la década de 1890, a pedir a los gobiernos que desarrollaran programas de salarios mínimos, logrando que se aprobaran leyes regulando dichos salarios.

La primera Ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. Otra Ley, promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de salarios, en las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento. Esta innovadora Ley sirvió de modelo al British Trade Boards Act de 1909.

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña, es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos. El principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquellos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca cualificación. Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo, aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.



## **CAPÍTULO III**

### **3. El Artículo 96 del Código de Trabajo y sus efectos en el salario**

#### **3.1. Generalidades**

Los efectos fundamentales, que provoca la aplicación práctica del Artículo 96 del Código de Trabajo estriban precisamente en el permitir el embargo, la limitación o el descuento en el salario, provocado por un proceso legal previamente establecido y regulado en Ley.

No obstante los efectos pueden considerarse desde distintas perspectivas, y su estudio debe también ser multidisciplinario, toda vez que involucra efectos de tipo económico, sociológico y humano.

Pese a que la presente investigación se realiza desde el punto de vista cognoscitivo de la ciencia del derecho, y en consecuencia deban analizarse especialmente los efectos jurídicos de la aplicación y vigencia del Artículo 96 del Código de Trabajo guatemalteco, eso no es obstáculo para mencionar que, en no pocas ocasiones, con la finalidad de garantizar un pago comercial, de una deuda adquirida por el trabajador, en detrimento del salario obrero (que representa el único beneficio económico de sostenimiento familiar), los órganos jurisdiccionales

permiten, basados en Ley, un embargo sobre ese pago dinerario que perjudica la sostenibilidad del hogar del afectado.

En el ejemplo aportado, los efectos jurídicos se pueden considerar aplicados, y el imperio de la Ley respetado; no obstante en materia del sostenimiento del hogar y de los otros efectos a los cuales se aludía, no ocurre lo mismo.

Aunque la tendencia prevalente en nuestro continente transita fervorosamente por la corriente flexibilizadora, son tres en realidad las tendencias que podemos detectar en América Latina: países con fuerte inclinación a la flexibilización; marcadamente Argentina, Colombia, Perú, en alguna medida Panamá; países de tendencia moderadamente opuesta: Venezuela, República Dominicana; y, un país que está en la reforma de la reforma o sea en la contrarreforma: Chile, tendencia en Argentina, en Perú, en Colombia, en Panamá y en otros países es clara, una y la misma; pueden ser distintos el énfasis o la profundidad, pero hay total coincidencia en las soluciones. Así como los neoliberales hablan de la mano invisible del mercado para regular la economía, una misma mano invisible parecería haber escrito los textos legales que plasman la reforma en todos estos países.

Su contenido pasa por facilitar abiertamente la contratación temporal o a plazo fijo o para obra determinada, al tiempo de permitir formas más directas y expeditivas para el término de la relación laboral por iniciativa patronal. Es decir,

afectación bipolar de la estabilidad: la estabilidad de ingreso por vía de la multiplicidad de los contratos temporales y la estabilidad de salida por vía de la facilitación del despido, todo lo cual se traduce en una masiva precarización de los empleos.

La hipótesis es que la estabilidad laboral provoca desempleo; su alteración y aun su supresión debería traducirse en la creación de múltiples empleos, inicialmente eventuales pero más adelante empleos permanentes.

Esta hipótesis - la de que la supresión o atenuación de la estabilidad genera empleo - no se ha cumplido en España; tampoco por ahora en los países nombrados: Argentina, Perú, Colombia, Panamá. Pero sí ha funcionado en Chile, donde el desempleo llegó a su peor momento al 40% - 4 de cada 10 chilenos carecían de empleo - y ahora ha descendido por debajo de 5% - menos de uno de cada 20 trabajadores.

Pero también la reforma pasa por una nueva concepción de la jornada de trabajo y de los descansos. En Argentina, según el ejemplo francés y español, se habla ahora de aplicar un cálculo de horas por año, un cómputo anual y no diario ni semanal ni mensual. El empleador puede disponer a su arbitrio la distribución de jornadas de trabajo y de descansos que requiera, sin sobrepasar ciertos límites

latos; es decir, acumular tiempos de trabajo y acumular también tiempos de descanso.

En el caso del Perú no se menciona todavía en forma explícita el sistema de cómputo anual pero sí jornadas atípicas o acumulativas, en las que el trabajo extraordinario en ciertas etapas se compensa no con pagos efectivos de las horas extras sino con descanso también acumulado.

En Colombia, se reduce a 36 horas la jornada en los casos de turnos rotativos, compensada con un incremento de 33% en los salarios.

La reforma amplia del jus variandi, fortalece la facultad directriz del empleador en materia de horarios de categorías, de desplazamiento de fechas de salarios.

El salario mismo se ve afectado al eliminarse o disminuirse el salario mínimo y al transferirse algunas de las cargas prestacionales del empleador al trabajador.

Otro campo reformado es efectivamente el previsional al aparecer los sistemas privados de pensiones e incluso de prestaciones de salud como alternativa a los institutos oficiales de la seguridad social, basados en la empresa privada, en la libre elección del asegurado y en la abierta e implacable competitividad. Estos



sistemas previsionales tienen entre sus características abandonar la financiación tri o bipartita y hacer recaer la totalidad de su costo en el trabajador.

Hay dos países que parecen escapar a la tendencia antes descrita: Venezuela y República Dominicana.

La Ley Orgánica del Trabajo venezolana, bautizada como la Ley Caldera en reconocimiento y homenaje a su autor doctor Rafael Caldera, flexibiliza algo pero acentúa más bien aspectos de protección del trabajador.

Igual puede decirse del Código del Trabajo de la República Dominicana, aprobado recientemente cuyo propulsor fue el maestro universitario doctor Rafael Alburquerque.

¿Cómo explicar este fenómeno? mientras la reforma parece ir en una cierta dirección hay dos países que van en dirección opuesta. Para conocer, para evaluar, para calificar en qué consiste una reforma debemos conocer previamente que es lo reformado cómo era el sistema antes de los cambios. Es decir, qué ha cambiado, cuál es la magnitud del cambio. Sucede que Venezuela y República Dominicana tenían y siguen teniendo, por comparación con otros países, regímenes básicamente liberales, de escasa o mínima protección al trabajador. Es lo que sucede también, por ejemplo, y en mayor grado con Honduras, Costa Rica, Guatemala y Paraguay. El

sentido de cualquier cambio sólo podía darse en esos países para proteger más, porque en dirección opuesta se encontrarían muy cerca del cero.

El rumbo aparentemente divergente de las reformas, revela en realidad un proceso de convergencia cuyo punto ideal quizás se sitúe, aristotélicamente, en el punto medio: una legislación que proteja al trabajador sin por eso colocar a las empresas en situación de dificultad, Chile es el mejor ejemplo de ello. Su reforma no fue de simple flexibilización; fue de abierta y despiadada desregulación. En el país austral se suprimió el salario mínimo; se dio paso al despido libérrimo; se eliminaron prestaciones y beneficios; se prohibió la negociación colectiva por rama de actividad; desaparecieron los juzgados de trabajo y el procedimiento laboral. Todas las relaciones laborales quedaron sometidas al imperio del Derecho Civil; a los juzgados comunes, al proceso ordinario.

Eso fue durante la dictadura. La democracia está a la búsqueda de un mayor equilibrio, no por vía de la pendulación a la que nuestros países son desgraciadamente tan proclives, sino por la vía de la moderación y de la ponderación. Chile se adelantó 20 años a los cambios: ajustó su economía, la estabilizó y la liberalizó entre 1973 y 1983; adoptó un esquema abiertamente neoliberal a ultranza, radical y completo; y obviamente incluyó el desmontaje del Derecho Laboral, que conservó desfiguradas unas pocas instituciones esenciales al tiempo que suprimió o mediatizó todas las demás.

Los dos gobiernos democráticos que le han sucedido, intentan devolver algunos de tales derechos.

La reforma ha tocado, en general, tres grandes campos: las relaciones individuales, las relaciones colectivas y los regímenes previsionales.

Las modificaciones legislativas en materia de derechos individuales tocan todos sin excepción, todos los aspectos capitales del contrato de trabajo: nacimiento, vida, vicisitudes y extinción; el período de prueba, las modalidades de contratación, la jornada de trabajo y los descansos remunerados, la remuneración, el jus variandi, el tema trascendental del despido y la estabilidad laboral y, en general, la extinción de la relación laboral.

En Colombia se autorizan contratos a término fijo superior a un año, anteriormente prohibidos por el Código Sustantivo de Trabajo, y su prórroga por períodos iguales al inicial hasta por tres veces. El período de prueba - que rige sólo en el primer contrato - no puede exceder de la quinta parte del plazo estipulado.

En Ecuador se promueven las actividades de maquila, en las que el período de prueba es ampliado a 90 días.

En el Perú, el rígido período de prueba de 90 días, anteriormente único y universal, puede ahora ser extendido convencionalmente a seis meses, tratándose de personal calificado, y hasta un año al personal de dirección.

En Venezuela, en caso de rotación de personal, el período de prueba se alarga de 30 días hasta 90.

En materia de jornada de trabajo, la nueva Ley argentina sustituye el cómputo diario, semanal o mensual, por un cómputo anual. De esta manera, la distinción entre jornada ordinaria y extraordinaria se relativiza y resulta factible la compensación sobre tiempos con descansos y no sólo con dinero.

En Colombia se ha introducido una jornada de 36 horas semanales para el trabajo en turnos; a consecuencia de ello, los trabajadores ya no perciben sobre tasas por trabajo nocturno o en día domingo y feriado, recibiendo en compensación un incremento de 33% en el haber básico.

La Ley peruana ha permitido al empleador ampliar unilateralmente la jornada inferior a 48 horas semanales hasta dicho tope máximo, mediante un ajuste proporcional de la remuneración. Antes se preveía una sobretasa del 25% adicional. Esto implica una ampliación del denominado jus variandi, que tradicionalmente sólo podía comprender aspectos secundarios de la prestación del servicio, pero que

ahora abarca cuestiones más sustanciales como son la duración de la jornada y el horario de trabajo. Asimismo, permite la implantación de jornadas atípicas o acumulativas, en las que el exceso sobre la jornada máxima legal sea compensado con descanso, también acumulado, en uno o más días, respetándose la debida proporción.

En Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, ha incorporado también la posibilidad de modificar convencionalmente los límites máximos de duración de la jornada diaria y semanal de los trabajadores, así como computar la jornada en el promedio de dos meses.

El Artículo 14 del Decreto Supremo 21379, de Bolivia, establece el pago de horas extraordinarias sólo respecto de las que exceden de 48 en la semana (jornada máxima legal), cualquiera que sea la jornada ordinaria vigente en la empresa.

En Colombia, los turnos de trabajo sucesivos, sin solución de continuidad, no deben exceder de seis horas al día y 36 a la semana; en tales casos, no hay sobretasas por trabajo nocturno o en día domingo o festivo.

Asimismo, expresamente se permite que el trabajo durante los días de descanso obligatorio sean retribuidos o, alternativamente, compensados con un descanso remunerado en otro día.

La Ley colombiana redefine el concepto de salario y lo vincula necesariamente a su carácter de "contraprestación del servicio", excluyendo de tal noción la participación en las utilidades y los beneficios y auxilios, que empleador y trabajador estén de acuerdo en forma expresa que no tienen tal carácter, en especial, alimentación, habitación, vestuario, primas extra-legales por vacaciones o por navidad, o salarios en especie.

La Ley peruana contiene una larga enumeración de conceptos extrasalariales, a saber, gratificaciones extraordinarias, participación en las utilidades, el costo o valor de las condiciones de trabajo, la canasta de navidad o similares, el valor de los pasajes, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado, la asignación escolar anual, la de cumpleaños y similares, las asignaciones por matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza, los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y su familia, todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador y, el refrigerio que no constituya alimentación principal.

Asimismo, califica como no laboral la relación, y como no salarial la retribución, de los jóvenes sujetos a contratos de formación laboral y de práctica preprofesional.

Un novedoso concepto introducido por la Ley No. 50 de Colombia es el "salario integral", el cual, además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, y el de primas, subsidios y suministros en especie, excepto las vacaciones.

Algo muy similar adoptó después la legislación peruana bajo el rubro de "remuneración integral", que puede incluir todos los beneficios y prestaciones, o sólo algunos de ellos, según estipulen las partes, con la sola exclusión de la participación en las utilidades.

Estos pactos de retribución integral son válidos, en Colombia, para contratos que devenguen un salario ordinario superior al mínimo legal; en el Perú, para aquellos que superan dos unidades impositivas tributarias (aproximadamente US\$ 1,800 mensuales).

Estas audaces medidas habían sido preanunciadas por la Ley boliviana con la llamada "consolidación salarial", en virtud de la cual se incorporaron al salario básico

todos los bonos preexistentes correspondientes a cualquier forma de remuneración, con independencia de su origen, con excepción de los bonos de antigüedad y de producción, así como los bonos de zona, frontera o región.

Ecuador también dispuso que en las zonas francas la remuneración contratada debe incluir la parte proporcional de todos los beneficios previstos legalmente.

En muchos países - Chile señaladamente -, el salario mínimo fue suprimido como concepto durante el régimen militar. Se asumía a plenitud la tesis neoliberal del "poder mágico del mercado" para lograr que, por equilibrio de oferta y demanda, el salario obtenga su nivel más adecuado a las necesidades de la producción y de la economía.

Francisco Iturraspe, señala como otra característica la que denomina "atomización o disgregación del salario", consistente en "poner su determinación unilateralmente en manos del empleador, así como establecer que determinados pagos - como las horas extraordinarias o los bonos por alimentación - no se consideren parte del salario, a los efectos de las indemnizaciones, prestaciones y seguridad social.



Con referencia también a la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, Napoleón Goizueta anota que, aunque su orientación no es en general flexibilizadora sino proteccionista, contiene también normas en el otro sentido, como la que rebaja la indemnización por antigüedad, que antes se calculaba en base al salario integral y en lo sucesivo sólo lo será en base al salario normal (concepto restringido).

### 3.2. La retención de los beneficios dinerarios del trabajador en Guatemala

El embargo es una figura más bien civil, que al aplicarse al campo laboral permite el descuento en un porcentaje regulado previamente en la legislación del salario, pudiéndose aceptar como válida la definición siguiente: “El embargo procede sobre los bienes de una persona cuando lo que se está litigando es una cantidad líquida y exigible, hablemos de dinero... surge la figura del embargo con lo cual se va a garantizar el cumplimiento de la obligación adquirida”.<sup>25</sup>

El Artículo 96 del Código de Trabajo guatemalteco, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala que:

Se declaran inembargables:

- a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes;

---

<sup>25</sup> Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Derecho procesal civil**, pág. 131.

- 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, pero menores de doscientos quetzales al mes;
- d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y
- e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

El contenido del Artículo 96 del Código de Trabajo regula que: se declara inembargable entre otros, el sesenta y cinco por ciento de los salarios de trescientos quetzales o más.

Dicha circunstancia regulada en tal norma, ya no es aplicable a la realidad económica nacional, por lo que deviene urgente su regulación moderna y actualizada.

En tal sentido, se plantea la presente investigación como la necesidad de actualizar el contenido de dicho Artículo.

Debe actualizarse el contenido del Artículo 96 del Código de Trabajo guatemalteco porque su contenido no es acorde con la realidad económica de los salarios del país.

Por lo tanto, la literal “e” del Artículo 96 del Código de Trabajo debe reformarse en el sentido de incrementar el mínimo del salario que debe ser inembargable. Y con base en lo anterior se propone el siguiente proyecto de Ley:

REFORMA AL DECRETO 1441  
DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,  
CÓDIGO DE TRABAJO  
“**DECRETO NÚMERO     -2005.**  
**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”**

CONSIDERANDO:

Que el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido.

**CONSIDERANDO:**

Que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; entendiéndose por el pago, retribución u honorario pagado al trabajador, el cual se integra por el pago en efectivo como cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y cualesquiera otra prestación que se le pague al trabajador.

**POR TANTO:**

En ejercicio de la facultad que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República,

**DECRETA:**

La siguiente reforma al Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

**Artículo 1.** Se reforma el Artículo 96 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:

“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, pero menores de doscientos quetzales al mes;
- d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y
- e) **El ochenta** por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más”.

**Artículo 2.** El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO.....

PASE.....”



## CONCLUSIONES

1. En Guatemala es inembargable entre otros, el sesenta y cinco por ciento de los salarios de trescientos quetzales o más, según lo establece el Código de Trabajo desde hace más de medio siglo, pese a que no se toman debidamente en cuenta, los cambios y fenómenos económicos, que constituyen factores de los más variables e influyentes en conceptos salariales, es decir, no existen modificaciones en todo este tiempo a esta normativa.
2. La circunstancia de que es inembargable entre otros, el sesenta y cinco por ciento en el salario de trescientos quetzales o más, regulada en el Artículo 96 del Código de Trabajo guatemalteco, ya no es aplicable a la realidad económica nacional, debido sobre todo a los cambios y modificaciones provocados por los fenómenos económicos, por lo que deviene urgente su regulación moderna y actualizada.
3. El salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; entendiéndose por el pago, retribución u horario pagado al trabajador, el cual se integra por el pago en efectivo como cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y cualesquiera otra prestación

que se le pague al trabajador, lo cual si demuestra variaciones con el paso del tiempo.



## RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala por medio del Congreso de la República, debe legislar una reforma al contenido del Artículo 96 del Código de Trabajo guatemalteco, toda vez que su contenido ya no responde a la realidad económica de los salarios del país.
2. La reforma legislativa al Código de Trabajo, relacionada en la recomendación anterior, debe hacerse en la literal “e” del Artículo 96 del Código de Trabajo, incrementándose por tal razón, el mínimo inembargable del salario regulado actualmente, en el sentido de que en lugar de ser un sesenta y cinco por ciento, sea un ochenta por ciento.
3. Con base en los estudios ofrecidos a nivel internacional por organizaciones autorizadas como la Organización Internacional del Trabajo, OIT, se recomienda así mismo establecer mecanismos de consulta y de divulgación en cuanto el presente tema, del mínimo inembargable del salario en Guatemala, para respetar los criterios aceptados en la actualidad de protección y beneficio del sostenimiento de las familias guatemaltecas.



## BIBLIOGRAFÍA

BARBAGELETA, Héctor Hugo. **El reglamento de taller**. 2t.; 3a. Ed.; Montevideo Uruguay: (s.e.) 1951.

BAYLOS, Antonio y Juan Terradillos. **Derecho penal del trabajo**. 1t.; 2a. ed.; Madrid, España: Ed. Trota, 1997.

BERMUDES CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. 1t.; 2a. ed.; México, Distrito Federal: Ed. Reproflo S.A. de C.V., 2000.

BUSTOS RAMÍREZ, Juan. **Manual de derecho penal español**. 1t.; 2a. ed.; Barcelona, España: Ed. Ariel, 1996.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 1t.; 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba, 1968.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 4t.; 14. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El nuevo derecho del trabajo mexicano**. 1t.; 2a. ed.; México, Distrito Federal: Ed. Trillas, 2000.

CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran al derecho de trabajo**. Universidad de San Carlos de Guatemala: 1958.

Comisión Nacional Para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. Organización Internacional del Trabajo. **La justicia laboral. Un desafío para Guatemala**, Guatemala: Ed. Magna Terra Editores, 2003.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 1t.; 4a. ed.; Guatemala: Ed. Orión, 2003.

DE LEÓN VELASCO, Héctor Aníbal y Francisco de Mata Vela. **Curso de derecho penal guatemalteco**. 1t.; 12a. ed.; Guatemala: Ed. F & G, 2000.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 1t.; 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1968.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 1t.; 3a. ed.; México, Distrito Federal: Ed. Porrúa S.A., 1993.

DE BUEN, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. 1t.; 2a. ed.; México, Distrito Federal: Ed. Porrúa, 1978.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 1t.; 1a. ed.; Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**. 1t.; 2a. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis S.A., 1986.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. 1t.; 2a. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis S.A., 1986.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. 1t.; 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma S.A., 1987.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Universidad de San Carlos de Guatemala: 1957.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. 1t.; 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1994.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 1t.; 2a. ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, 2001.

NAJARRO PONCE, Oscar. **El reglamento interior de trabajo**. Universidad de San Carlos de Guatemala: 1958.

OMEBA. **Enciclopédida jurídica**. 1t.; 15 ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Driskill, 2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 1t.; 16. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2004.

PALOMINO RAMÍREZ, Teodosio. **Derecho penal laboral**. 1t.; 3a. ed.; Lima Perú: Ed. Juris Laboral, 1993.

PORRAS LÓPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo**. 1t.; 2a. ed. México, Distrito Federal: Ed. Porrúa, 2000.

Real Academia Española de la Lengua. **Diccionario de la lengua española**. 2t.; 21 ed.; Madrid España: Ed. Epasa Calpe, 1997.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 1t.; 2a. ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, 1977.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl. **Derecho penal**. 1t.; 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Hammurabi, 1993.

### **Legislación:**

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

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

**Código Procesal Penal**, Decreto número 51-92 del Congreso de la República de Guatemala. 1992.

**Código Penal**, Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala.  
1973.