

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

**EL EFECTIVO PAGO DE PRESTACIONES LABORALES POR PARTE DE LAS
EMPRESAS EXTRANJERAS AL TRABAJADOR GUATEMALTECO**

FLOR HOLANDA EQUITÉ MARCOS

GUATEMALA, JUNIO DE 2007

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

**EL EFECTIVO PAGO DE PRESTACIONES LABORALES POR PARTE DE LAS
EMPRESAS EXTRANJERAS AL TRABAJADOR GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

FLOR HOLANDA EQUITÉ MARCOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2007.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL
EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

PRESIDENTE: Carlos Humberto De León Velasco
VOCAL: Jaime Ernesto Hernández Zamora
SECRETARIO: Otto Marroquín Guerra

SEGUNDA FASE:

PRESIDENTE: Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL: Saulo De León Estrada
SECRETARIO: Héctor René Marroquín Aceituno

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de la licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Lic. Rodolfo Barahona Jácome
12 calle 1-17 zona 3
Tel. 22380032 y 57121281



Guatemala 26 de enero de 2007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Mediante resolución emanada por su cargo, me es grato informarle, que procedí a asesorar el trabajo de tesis de la Bachiller: FLOR HOLANDA EQUITÉ MARCOS; intitulado: "LA IMPLEMENTACIÓN DE MECANISMOS JURÍDICOS Y LEGALES PARA GARANTIZAR EL EFECTIVO PAGO DE PRESTACIONES LABORALES POR PARTE DE LAS EMPRESAS EXTRANJERAS AL TRABAJADOR GUATEMALTECO".

La Bachiller Equité Marcos en su trabajo de tesis; enfoca con bastante propiedad la realidad laboral existente en Guatemala. El tema es abordado de manera sistemática, de una fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina. Las conclusiones y recomendaciones son congruentes con el desarrollo de la tesis. También los métodos y técnicas utilizados fueron los acordes, lo cual hace del presente trabajo un documento de utilidad y consulta para la sociedad guatemalteca.

Por lo anteriormente mencionado, considero que el trabajo realizado, efectivamente llena los requisitos necesarios exigidos en los Artículos 31 y 32 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Examen General Público de Tesis; por lo que DICTAMINO FAVORABLEMENTE; para que pueda continuar con la tramitación correspondiente.

Muy atentamente,



Lic. Rodolfo Barahona Jácome
Asesor de Tesis
Col. 6774



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



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



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, uno de febrero de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **FLOR HOLANDA EQUITÉ MARCOS**, Intitulado: **“LA IMPLEMENTACIÓN DE MECANISMOS JURÍDICOS Y LEGALES PARA GARANTIZAR EL EFECTIVO PAGO DE PRESTACIONES LABORALES POR PARTE DE LAS EMPRESAS EXTRANJERAS AL TRABAJADOR GUATEMALTECO”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh

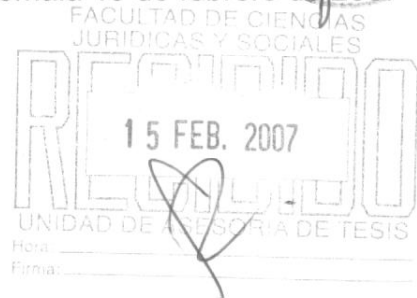


Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
6 ave. 0-60 Zona 4. Torre Profesional II 6to. nivel oficina 612-A
Tel. 23351617



Guatemala 15 de febrero de 2007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Tengo el honor de dirigirme a usted con el objeto de hacer de su conocimiento que procedí a revisar el trabajo de tesis de la bachiller Flor Holanda Equité Marcos, carné número 200020614, expediente número 1009-06, intitulado: **“La implementación de mecanismos jurídicos y legales para garantizar el efectivo pago de prestaciones laborales por parte de las empresas extranjeras al trabajador guatemalteco.”**

En cuanto al tema investigado, leí detenidamente cada capítulo, y después de realizar las observaciones necesarias se modificó el título de la misma, quedando de la siguiente manera: **“El efectivo pago de prestaciones laborales por parte de las empresas extranjeras al trabajador guatemalteco”**.

Dicha investigación puede ser motivo de amplia discusión para nuestra sociedad guatemalteca y constituye un aporte muy significativo tanto para estudiantes como para profesionales en el campo del derecho laboral.

En virtud de lo expuesto, y en mi calidad de revisor de tesis, estimo que el trabajo relacionado, reúne de manera muy satisfactoria todos los requerimientos de forma y de fondo, exigidos en los Artículos 31 y 32 del reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Examen General Público de Tesis, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**; para que continúe con el trámite que corresponde.

Atentamente,

Licenciado. Carlos Enrique Aguirre Ramos
Revisor de Tesis
Col. 3426

Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, quince de marzo del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante FLOR HOLANDA EQUITÉ MARCOS, Intitulado "EL EFECTIVO PAGO DE PRESTACIONES LABORALES POR PARTE DE LAS EMPRESAS EXTRANJERAS AL TRABAJADOR GUATEMALTECO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/ech



DEDICATORIA

A DIOS: Por su gran amor y misericordia y porque siempre ha estado conmigo en todo momento.

“Porque yo Jehová soy su tú Dios, quien te sostiene de tu mano derecha, y te dice: No temas yo te ayudo. Isaías 41. 13.

A MIS PADRES: Eleodoro Equité Muñoz y María Magdalena Marcos Monroy, porque con su amor y comprensión he culminado mi carrera. Gracias. (ya tu hija es abogada papá).

A MI NOVIO: René Cruz Canizales por su apoyo, amor y ayuda en los momentos más difíciles.

A MIS HERMANAS: Aura, Johanna y Sandra por su compañía y ayuda para lograr mi sueño.

A MI ABUELITA: Marcelina por sus cuidados durante mi convalecencia.

A MIS SOBRINOS: Josanky, Nicol, Eduardo, Joshua, Daniel y Pamela por haberme hecho pasar momentos felices.

A MIS AMIGOS LOS

ABOGADOS Y

NOTARIOS:

Dasma Janina Guillén Flores, Héctor René Marroquín Aceituno, Rodolfo Barahona Jácome, Carlos Humberto Girón Méndez, Carlos Ovidio Peña Enriquez, Manuel de Jesús Elías Higueros, Luis Alberto Zeceña, Pedro José Luis Marroquín Chinchilla, Héctor Granados, Jacobo Lemus, Edwin Mis, Byron Recinos, Edgar Castillo, Omar Barrios, Erick Mendoza, Mirna Gálvez, Erwin Rolando Rueda, Irma Yolanda Sandoval, Marco Tulio Castillo Lutín y Julio Salazar, por haberme compartido su experiencia y conocimiento a lo largo de mi carrera y por su apoyo moral en todo momento.

AL MINISTERIO

PÚBLICO:

Por ser uno de mis sueños hechos realidad que es el poder laborar en esa Institución la que me ha brindado conocimientos y experiencia para ayudar a las personas a través de mi trabajo.

A MIS AMIGOS:

Silvia Lucía Padilla Villagrán, Glenda Argelia Mancilla, Irma Oliva, Keyla, Jennifer Valesca, Pedro, Brenda, Lis, José Cortés, José Córdón, Jorge Ortiz, Belmi, Claudia, Leonel, Carmen, Lucrecia, Jorge Mario, Héctor, Verónica, Yasly, Guadalupe, Paty, Hugo y Nelly Antón (Q.E.P.D.).

AL BUFETE

POPULAR CENTRAL: Por ser la semilla de la experiencia.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por sus conocimientos transmitidos a través de sus docentes.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por brindarme la oportunidad de poder ser una estudiante y profesional de esa casa superior de estudios.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Etapas del desarrollo del derecho laboral.....	3
1.2.1. Represión.....	3
1.2.2. Tolerancia.....	4
1.2.3. Legalización.....	4
1.3. Evolución de las normas de trabajo en Guatemala.....	5
1.3.1. Evolución de lo civil a lo laboral.....	6
1.3.2. Antecedentes históricos laborales en Guatemala.....	7
1.4. Autonomía del derecho laboral.....	12
1.4.1. Elementos de la autonomía del derecho laboral.....	12
1.4.1.1. Campo propio de aplicación.....	12
1.4.1.2. Independización total.....	13
1.4.1.3. Autonomía legislativa.....	13
1.4.1.4. Autonomía jurisdiccional y administrativa.....	13
1.4.1.5. Autonomía didáctica y científica.....	14
1.4.1.6. Autonomía de principios.....	14

	Pág.
1.4.1.7. Fines propio.....	15
1.4.1.8. Instituciones propias.....	15
1.5. Relación del derecho laboral con otras ramas jurídicas.....	16
1.6. La sucesión de leyes de trabajo en Guatemala.....	24
1.6.1. Reglamento de jornaleros.....	24
1.6.2. La ley de trabajadores.....	25
1.6.3. La ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo.....	25
1.6.4. Ley de trabajo.....	25
1.6.5. Código de Trabajo de 1947.....	27
1.6.6. Código de Trabajo de 1961.....	27
1.6.7. La reforma de 1992.....	28

CAPÍTULO II

2. El salario en Guatemala.....	29
2.1. Definición doctrinaria.....	29
2.2. Definición legal de salario.....	30
2.3. Etimología.....	31
2.4. Conceptualización.....	31
2.5. Las funciones que debe cumplir el salario.....	32
2.6. La integración y derivación del salario.....	33
2.7. Diversas clases de salario.....	34

	Pág.
2.7.1. Salario nominal.....	34
2.7.2. Salario real.....	34
2.7.3. Salario efectivo.....	34
2.7.4. Salario promedio.....	35
2.7.5. Salario directo.....	35
2.7.6. Salario en dinero y especie.....	35
2.7.7. Salario mínimo.....	37

CAPÍTULO III

3. Las prestaciones laborales.....	41
3.1. El séptimo día.....	41
3.1.1. La retribución del séptimo día.....	42
3.1.1.1. Pago por mes.....	43
3.1.1.2. Pago por hora o por día.....	44
3.1.1.3. Por unidad de obra.....	45
3.1.1.4. Por precio alzado.....	45
3.1.1.5. Por comisión.....	45
3.2. El tiempo extraordinario.....	46
3.2.1. Clases de horas extraordinaria.....	54
3.2.1.1. Al exceder la jornada diaria o semanal de trabajo.....	54
3.2.1.2. Al trabajar un día de descanso semanal o de asueto.....	55
3.3. La indemnización.....	55

	Pág.
3.3.1. Elementos para determinar la indemnización.....	59
3.3.1.1. Salario promedio.....	59
3.3.1.2. Tiempo de trabajo.....	59
3.3.2. Cálculo de la indemnización.....	60
3.4. Vacaciones.....	60
3.4.1. Definición.....	62
3.4.2. Obligatoriedad de remuneración.....	63
3.4.3. Período de vacaciones.....	64
3.4.3.1. Por la labor realizada.....	64
3.4.3.2. Por lo antigüedad del trabajador.....	65
3.4.4. La debida compensación de las vacaciones.....	65
3.4.5. Descuentos en los días de las vacaciones.....	66
3.4.6. El goce de vacaciones.....	66
3.4.7. El cálculo de las vacaciones.....	68
3.5. Aguinaldo.....	68
3.6. Bono catorce.....	72
3.7. Bono incentivo.....	74

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de garantizar el pago de prestaciones laborales por parte de las empresas extranjeras al trabajador guatemalteco.....	75
4.1. La relación laboral.....	75

	Pág.
4.2. Requisitos para la constitución legal en Guatemala de una empresa extranjera.....	76
4.3. El respeto a las jornadas de trabajo por parte de las empresas extranjeras en Guatemala.....	78
4.4. La debida estabilidad.....	80
4.5. Derecho al descaso.....	80
4.6. El debido acceso a la justicia laboral.....	82
4.7. La implementación de mecanismos jurídicos encargados de garantizar pago de prestaciones laborales por parte de empresas extranjeras a los trabajadores guatemaltecos.....	84
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91

INTRODUCCIÓN

Los guatemaltecos somos una sociedad que convive en un país con alto índice de pobreza y analfabetismo, lo que nos coloca en un perfil de desigualdad para acceder a la educación, seguridad social, vivienda, salud, democracia y muy especialmente obtener un trabajo digno que permita el ingreso de los recursos económicos suficientes para el sostenimiento de la familia.

Es por ello que al no contar con oportunidades laborales en Guatemala cuya remuneración sea suficiente y estable, conduce a la mayoría de la población económicamente activa, que se vea en la necesidad de aceptar las ofertas de trabajo que otorgan las empresas extranjeras, mismas que se han convertido en atractivas opciones temporales de trabajo para los guatemaltecos.

Actualmente numerosas empresas extranjeras contratan grupos mayoritarios de guatemaltecos para trabajar en las mismas, pero de la noche a la mañana éstas cierran sus puertas sin decir nada, dejando a nuestros trabajadores sin su salario y mucho menos sin el goce de las prestaciones laborales que en derecho les corresponden.

En consecuencia es urgente implementar en Guatemala mecanismos jurídicos que se encarguen de obligar a las empresas extranjeras que contratan trabajadores

guatemaltecos, para que de alguna manera garanticen el pago de las prestaciones laborales establecidas en la ley, cumpliendo de esta forma con sus obligaciones patronales.

La presente tesis se divide en cuatro capítulos; el primero se refiere al derecho laboral; el segundo trata todo lo relativo al salario; el tercero establece las diferentes prestaciones laborales en Guatemala y el cuarto y último capítulo da a conocer la importancia de implementar mecanismos jurídicos que obliguen a las empresas extranjeras que se establecen en nuestro país, para que cumplan con el efectivo pago de prestaciones laborales a los trabajadores guatemaltecos.

La hipótesis formulada en la presente tesis fue comprobada al determinarse la urgencia que existe en nuestra sociedad acerca del respeto a los derechos laborales y al cumplimiento de manera efectiva, del pago de las prestaciones correspondientes por parte de las empresas extranjeras para las cuales laboran. Se utilizaron las técnicas de investigación bibliográfica y de entrevista, asimismo los métodos analítico y deductivo apropiados para un adecuado desarrollo de la misma.

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

El derecho laboral o derecho del trabajo, es aquel conjunto de normas jurídicas que se encargan de fijar las bases generales encargadas de la regulación de las diversas prestaciones individuales de servicios, con la finalidad del aseguramiento de la salud, de la vida y de un nivel decoroso de vida de los trabajadores de la sociedad guatemalteca.

También se define como el conjunto de normas que se encargan de la estructuración del trabajo subordinado, y a que a su vez regulan, armónicamente las relaciones que se derivan a su prestación y a la distribución proporcional de los distintos beneficios que han sido alcanzados mediante su debido desarrollo.

1.1. Definición

“Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.¹

¹ De Buen, Nestor. **Derecho del trabajo**, pág. 17.

“El derecho del trabajo es la suma de principios y normas formalmente aceptadas por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los contratantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.²

“El derecho del trabajo es aquel que tiene como contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.³

Hernainz Marquez lo define como: “El conjunto de normas jurídicas que regulan, la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, consecuencia de instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen”.⁴

El autor Mario de la Cueva nos indica que: “El derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida”.⁵

² Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**, pág. 8.

³ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política y social**, pág. 76.

⁴ **Tratado elemental de derecho del trabajo**, pág. 11.

⁵ **Derecho del trabajo**, pág. 187.

Para el autor Rafael Caldera el derecho del trabajo es: “El conjunto de normas jurídicas que se implican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en el y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.⁶

1.2. Etapas del desarrollo del derecho laboral

Durante el desarrollo del movimiento laboral, tres son las distintas etapas que se reconocen dependiendo del país y son las siguientes:

- Represión
- Tolerancia
- Legalización

1.2.1. Represión

Durante la etapa de represión se calificó como sedición, conspiración y otras distintas figuras delictivas, cualquier intento de organización y de huelga que los

⁶ **Derecho del trabajo**, pág. 77.

trabajadores trataran de llevar a cabo. También, los líderes obreros fueron perseguidos y se trató de eliminar dichos movimientos. La plena libertad de trabajo y de comercio llevada a cabo por el trabajador guatemalteco, o cualquier interferencia o presión no eran bien vistas.

1.2.2. Tolerancia

Durante la etapa de tolerancia se obedece a una forma de cambio en lo relacionado a la orientación del Estado. Los movimientos obreros ya no eran buscados pero tampoco protegidos, ni mucho menos se creaban leyes para regularlos, únicamente eran ignorados y no tomados en cuenta, a excepción de que el orden público fuera quebrantado con las actuaciones de los mismos. También, se comenzaba a aceptar que el derecho de libre asociación, podía ser invocado mediante un trabajador o por cualquier otro ciudadano. Lo anterior era impuesto cuando el encuadramiento de las actividades de los trabajadores lesionaba el orden público.

1.2.3. Legalización

Durante los comienzos del siglo XX, surgió el concepto de los derechos sociales y los gobiernos empezaron el reconocimiento de movimientos laborales. El interés político del aprovechamiento del mismo o las presiones de orden social de finales de siglo, hicieron reconocer dichos movimientos legalmente. Esta etapa contó con dos fases:

- Reconocimiento a nivel ordinario
- Constitucionalización de los derechos laborales.

1.3. Evolución de las normas de trabajo en Guatemala

Durante la época Precolombina, muy pocas son las anotaciones existentes, debido a que no existen fuentes específicas y certeras que nos proporcionen amplia información. Además, los textos escritos de dicha época son escuetos en lo relacionado a contar con información general relacionada con la materia.

De la época Colonial existen reportes abundantes relacionados con abusos cometidos por los conquistadores, en relación a una raza sometida y doblegada. Con la Bula Papal del Papa Paulo tercero se acabó con las controversias de la época en relación al poco aprecio que para los europeos tenía el indígena; existiendo instituciones como el repartimiento y la encomienda, las cuales son ejemplos bien claros de la época referida. Posteriormente, el influjo de influencias con carácter humano, además de la actividad de personajes como Fray Bartolomé de las Casas y el obispo Francisco Marroquín, ganaron terreno y espacio para posteriormente permitir un mejor trato del indígena en Guatemala.

Las leyes de indias fueron un ejemplo positivo de las corrientes humanistas. Se encargaron de manifestar un intento bien claro de la corona española en lo relacionado a la limitación de los desmanes que se cometían. Entre las disposiciones

de la agenda es sorprendente hallar que se regula la jornada de ocho horas, la cual no fue aplicada. Dichas leyes contribuyeron en un anticipo bastante curioso de la legislación laboral que siglos después sería implementada y utilizada dentro de la sociedad guatemalteca.

La verdadera evolución de nuestro ordenamiento laboral se ubica a finales del siglo XIX. Durante el movimiento legislador propuesto por la reforma liberal, surgió el embrión de la disciplina jurídica nueva o sea, del derecho laboral guatemalteco.

1.3.1. Evolución de lo civil a lo laboral

Las primeras regulaciones laborales existentes contaban con un acento marcado civilista. El mismo Código Civil vigente en 1877 lo comprende dentro de sus contratos, incluyendo en su articulado, el principio de que en caso de alguna duda existente, se estará ante lo que diga el patrono bajo palabra.

En los considerandos contenidos en el Código Civil, Decreto número 486 del año 1894, a pesar de que no determina a las autoridades encargadas de hacer las normas y velar por su cumplimiento, establece que el trabajo en una sociedad libre, no se debe reglamentar y únicamente debe dejarse a la espontaneidad individual en lo relacionado a la oferta y la demanda. Además se hace necesario tener que dictar diligencias para el allanamiento del período relacionado a la transición que el trabajo tiene que sufrir y el paso del estado de coacción al de la acción independiente.

En el Decreto anotado en el párrafo anterior, también se determinaba que cualquier abuso de fuerza o presión en contra de la libertad contractual para trabajar, sería sometido a los tribunales de justicia y así sufrir el castigo por el delito contra la libertad de las personas.

Es importante anotar que en el Decreto número 1434, conocido en Guatemala como Ley de Trabajo de 1926, el contrato de trabajo era regido por las prescripciones del derecho común y por las disposiciones especiales existentes en la ley mencionada.

1.3.2. Antecedentes históricos laborales en Guatemala

Definitivamente han quedado atrás todas aquellas épocas en las cuales los administradores de justicia laboral eran los jefes políticos, en que al trabajador se le llamaba jornalero y en las cuales en lugar de contratar, la legislación hablaba de reclutamiento de personal. Sin embargo es de importancia, dar a conocer las siguientes referencias:

- Durante el régimen de Jorge Ubico (1933- 1944), el trabajo en caminos era obligatorio siendo el mismo una tradición conocida desde los comienzos de los Estados en Guatemala tal y como puede observarse con el Decreto de la Asamblea Legislativa del 17 de abril de 1830, siendo sustituido el Decreto en mención por el Decreto 126 del 26 de octubre de 1874, el cual era una contribución de caminos, y que consistía en el trabajo de tres días cada año o bien en el pago del jornal que correspondía a razón de tres reales por día.

Dicho decreto, también se modificó por el número 187, en el cual se establecía el impuesto de viabilidad. Posteriormente, el Decreto 1153 de fecha 30 de mayo de 1921 aumentó dicha contribución a cuatro días.

- Durante el siglo pasado, mediante el Decreto gubernativo 657, de fecha 21 de febrero de año 1906 son declarados sin ningún tipo de valor los convenios celebrados en la República de Guatemala entre los administradores y propietarios de fincas para la venta de mozos o el canje ante los tribunales de justicia y las autoridades administrativas. Posteriormente en circular de fecha 2 de agosto del año 1915, el Ejecutivo se encargaría de insistir en la prevención a los jefes políticos de forma energética, para el cumplimiento exacto de las disposiciones del gobierno y del efectivo cumplimiento de las normas jurídicas relacionadas a la contratación libre de los jornaleros.
- A lo largo de nuestra historia, el derecho laboral guatemalteco, y la libertad contractual encuentran un trayecto bastante difícil. El acuerdo de fecha 7 de septiembre de 1893, se encargó de la autorización a la Municipalidad del cobro de 50 centavos por cada peón que se encargara de atender a los cultivadores de café.
- Con el Decreto 163 de fecha 25 de septiembre de 1876, se imponían trabajos forzados en obras públicas con una duración de cuatro meses a un año, a todos aquellos ladrones o quienes dañaran las plantaciones cafetaleras, siendo presuntos culpables aquellos que trataran con desconocidos o vendieran las

plantaciones a bajo costo. De manera similar, el acuerdo de fecha 12 de diciembre de 1883 se encargaba de imponer pena de un año de trabajo forzoso en las fincas de las costas de la República de Guatemala, a todos aquellos culpables de infracciones en el ramo de la venta de licor.

- La circular del Ejecutivo de fecha 12 de agosto de 1903, se dirigía a los jefes políticos, en donde eran reconocidos los bajos salarios, fijándose a partir del 1 de septiembre los jornales en el campo de 12 reales diarios y posteriormente con la circular de fecha 12 de septiembre 1903, es aceptada en los contratos de trabajo la libertad de precios.

- La distribución del trabajo era tan desordenada, que distintas autorizaciones fueron emitidas para la inmigración de trabajadores de diversas latitudes. Durante enero del año 1894 se autorizó a una compañía japonesa el poder traer inmigrantes japoneses que fueran laboriosos para rescatar los trabajos agrícolas de Guatemala. Durante el mismo año, también se autorizó traer a Guatemala inmigrantes europeos de ambos sexos, de buenas costumbres, sanos y no mayores de cincuenta años.

Lo contrario existió una restricción en lo relacionado a la inmigración de personas de distintas razas. Con el Decreto Gubernativo 950 de fecha 30 de agosto de 1927, la inmigración de individuos fue aumentando notablemente.

Tal fue la influencia de inmigrantes extranjeros, que con el Decreto gubernativo 1367 del año 1,927 se señaló un mínimo de setenta y cinco por ciento de trabajadores guatemaltecos en negocios comerciales. La legislación vigente determina un noventa por ciento de nacionales.

- En relación a movimientos de huelga nuestra sociedad prácticamente ha continuado con el mismo camino que el tomado por distintas naciones industrializadas. Durante el gobierno de José María Orellana, con el Decreto Gubernativo 843, se declaró punible la suspensión, paralización o interrupción voluntaria de cualquier servicio público existente, como telégrafos, teléfonos, correos y ferrocarriles, bajo la pena de tres a cinco años de prisión. Con el derrocamiento del régimen dictatorial de Estrada Cabrera, surgieron fuertes conmociones laborales.

La huelga de la unión ferrocarrilera que durante el año de 1920 paralizó todo el sistema, fue el primer gran desafío abierto para los trabajadores. Al año siguiente estalló una huelga de los trabajadores de telégrafos; y dos años más tarde en 1924, es producida la huelga de los trabajadores del muelle de Puerto Barrios, en la cual se reclamaba aumento de salario y jornadas de trabajo de ocho horas.

En 1924 los trabajadores de la IRCA (Internacional Railway of Central América), demandaron aumento de salario, la reducción de la jornada laboral

y reconocimiento de la organización de la sociedad ferrocarrilera. Alrededor de cinco mil empleados participaron en la huelga, sin éxito.

Durante el año 1925 es reportada la huelga de zapateros, quienes pedían talleres higiénicos y buen trato para los empleados, así como salario y jornadas justas de trabajo.

En esta época los movimientos laborales existentes, eran inspirados y manipulados por intereses de orden político. También fueron constituidas distintas organizaciones laborales entre las más importantes encontramos:

- Sociedad ferrocarrilera
- Liga obrera
- Maternidad obrera
- Comité patriótico de obreros
- Unificación obrera socialista
- Sindicato de tipógrafos
- Partido de la clase obrera

1.4. Autonomía del derecho laboral

En su conjunto, el derecho es un descubrimiento o creación del ser humano, quien pone a sus servicios, la regulación de las interrelaciones derivadas de las actividades llevadas a cabo por los mismos hombres.

Mediante el desarrollo de las distintas actividades humanas realizadas, así también es ampliada la necesidad existente del surgimiento de ideas nuevas para la regulación precisa de dichas funciones. Las mencionadas necesidades crecen de manera constante, debido a que el progreso de la sociedad, siempre se traduce en una diversificación de las acciones humanas y es en respuesta a dichas exigencias que nuestro ordenamiento jurídico vigente se ha ampliado para la efectiva comprensión de nuevas interrelaciones a medida que la sociedad lo demande y además es por ello, que el derecho crece al lado del quehacer humano, de manera que permite la observación de una actividad constante y creacional de dicha fuente.

1.4.1. Elementos de la autonomía del derecho laboral

Los componentes de esta importante e imprescindible rama del derecho son.

1.4.1.1. Campo propio de aplicación

El derecho del trabajo es autónomo, debido a que cuenta con un campo propio de aplicación, que es el de las relaciones de trabajo subordinado. Precisamente el

derecho en mención, es el llamado a la regulación de las relaciones humanas derivadas de las prestaciones de trabajo subordinado.

1.4.1.2. Independización total

Independización total del derecho civil, de quien anteriormente formaba parte. En nuestros días, ambas disciplinas jurídicas se separan a pesar de las similitudes que originalmente tienen.

1.4.1.3. Autonomía legislativa

El derecho del trabajo cuenta con autonomía legislativa, la cual llegó a su momento de culminación con la enunciación de los derechos laborales dentro de un texto constitucional. También como producto de ello surgió en Guatemala en el año 1947 el Código de Trabajo, así como una fecunda producción de normas laborales de toda categoría a lo que se debe adicionar el pacto colectivo.

1.4.1.4. Autonomía jurisdiccional y administrativa

El derecho laboral cuenta con autonomía jurisdiccional y administrativa, siendo la base de la problemática y diferencias existentes, el hecho de la prestación laboral, encaminadas en la mayor cantidad de países, por un tribunal privativo y específico. Las cuestiones de orden administrativo de trabajo se manejan mediante organismos que se dedican de manera exclusiva a asuntos de orden laboral. Actualmente en

Guatemala funcionan los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo y las Salas de Trabajo y Previsión Social.

1.4.1.5. Autonomía didáctica y científica

Distintos autores han realizado estudios en materia de orden laboral; igualmente las distintas universidades del país en sus cátedras, incluyen el estudio del derecho laboral.

1.4.1.6. Autonomía de principios

El derecho laboral se inspira en una serie de principios característicos propios, como el de tutelaridad al trabajador. Para los efectos de interpretar las leyes de trabajo, se debe acudir primeramente al propio interés del trabajador en armonía con la conveniencia de la sociedad. En cuanto a la integración del derecho se debe acudir primariamente a los principios del derecho laboral, luego a la equidad, costumbre o el uso local, siempre en armonía con los derechos en mención y por último, de conformidad con los principios y normas de derecho común tal y como lo indica el Artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala al establecer:

“Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los

principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

El Artículo 17 nos indica:

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

1.4.1.7. Fines propios

El derecho laboral cuenta con finalidad propia, debido a que procura una mejor condición de vida para todo trabajador, procurando evitar confrontaciones por motivos laborales, además vela por el mantenimiento de un equilibrio laboral, buscando una armonía social, siendo dicha finalidad la propia razón de ser del derecho del trabajo; ya que es vital el mantenimiento de un orden social, armónico y justo.

1.4.1.8. Instituciones propias

El derecho laboral cuenta con distintas instituciones propias e inaplicables a otras disciplinas jurídicas como lo son la huelga, el paro, las convenciones colectivas, en Guatemala pacto colectivo de condiciones de trabajo, los conflictos colectivos y las limitaciones de la jornada de trabajo. Las distintas instituciones del derecho laboral en

su campo de aplicación son bastante privilegiadas, pudiendo las mismas sobreponerse a cualquier otra que pudiera existir.

1.5. Relación del derecho laboral con otras ramas jurídicas

Como se menciona anteriormente, el derecho del trabajo estuvo bajo la cobertura del derecho civil hasta mediados del siglo anterior. Con el surgimiento del derecho del trabajo, fueron tomadas diversas instituciones vigentes para la aplicación de la nueva disciplina, denominándosele contrato al acuerdo inicial de voluntades existentes entre trabajador y empleador y por extensión le fueron aplicados sus principales elementos.

En lo que se refiere a lo colectivo en cuanto a los sindicatos, se ha tomado lo que establecen las instituciones civiles y mercantiles, que se encargan de la regulación de las asambleas generales, asociaciones y consejos de administración.

En lo relacionado al derecho penal, se han utilizado instituciones para el adecuamiento del orden punitivo laboral, así como sanciones en contra de los infractores de las normas laborales, para una mejor labor de las inspecciones de trabajo en Guatemala.

Es esencial la relación del derecho laboral con el derecho constitucional al ser este último la inspiración de todo el ordenamiento jurídico vigente en Guatemala, debido a que establece los parámetros incuestionables y básicos relacionados con el derecho laboral. Comprende principios, lineamientos y prestaciones laborales. También

proclama los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo y susceptibles únicamente de mejorarse, por lo que ninguna negociación colectiva o ley ordinaria pueden derogar los derechos sociales mínimos de los trabajadores guatemaltecos, enumerados, así en nuestra Carta Magna:

“Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún

motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menor en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que

un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

- Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que

este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por

ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

- El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

En lo relacionado a lo procesal, lo laboral determina sus procedimientos propios, a pesar de que supletoriamente admite la aplicación más depurada del procedimiento civil, siempre que no sea en contra de los principios procesales de los trabajadores, tal como lo indica el Artículo 326 primer párrafo de nuestra legislación laboral vigente al regular:

“En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes”.

También, el derecho del trabajo cuenta con una relación bien marcada con la política social y la previsión social. Esta última es acorde con el derecho laboral en lo relacionado al carácter protector con el cual cuenta. La previsión social es básicamente implementada en una etapa en la cual los beneficiarios ya no son trabajadores, por lo cual sus técnicas jurídicas y medios son distintos. Por su parte, la política social abarca un campo de discusiones ideológicas y de ideas que deben sugerir los medios acordes para el beneficio de la sociedad.

Es de importancia el conocimiento de los alcances que tienen las distintas disciplinas jurídicas en mención, de manera que las mismas no sean confundidas con las técnicas y los fines del derecho del trabajo. El derecho del trabajo conserva su autonomía y su innegable conexión con otras disciplinas jurídicas, las cuales vienen a ser fuentes subsidiarias a las cuales se recurre para una integración plena del derecho del trabajo en la sociedad guatemalteca.

1.6. La sucesión de leyes de trabajo en Guatemala

La serie de leyes de trabajo que han existido en Guatemala constituyen un valioso legado histórico – legal invaluable. A continuación y en forma sucinta enumero las siguientes:

1.6.1. Reglamento de jornaleros

Contenido en el Decreto 177 de fecha 3 de abril del año 1877.

1.6.2. La ley de trabajadores

Con la emisión del Decreto 253 del año 1894, Ley de Trabajadores existió por primera vez un cuerpo normativo que de manera sistemática contenía los preceptos de orden laboral y disposiciones que no se cumplieron. Dicha norma fue una especie de reglamento con aplicabilidad a los finqueros y a sus jornaleros.

Para la misma, el trabajo no debe de reglamentarse, sino que dejarse únicamente a la espontaneidad individual y a las condiciones existentes de oferta y demanda. También, debe reconocerse la intervención de las presiones en materia laboral, las cuales promovían la existencia de cambios en la estructura normativa de orden laboral, debido a la necesidad de dictar trámites que allanen el tiempo de transición que sufre el trabajo.

1.6.3. La ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo

Dicha ley se emitió el 21 de noviembre 1906 mediante el Decreto 669. El reglamento de la misma surgió un año después, y dicha norma es una anticipación bastante interesante en relación a la previsión social futura, la cual es difundida de manera muy amplia en nuestros días.

1.6.4. Ley de trabajo

La misma se decretó durante el año 1926; en su texto se encuentra el primer

conjunto sistematizado de contenido de orden laboral y de aplicación general. En dicha norma se estructuran de manera técnica los distintos temas en capítulos inspirados por los principios tutelares característicos del derecho del trabajo. Dicha ley, contiene instituciones fundamentales, entre las cuales se puede hacer mención de las siguientes:

- Protección al salario

- Jornada de ocho horas diarias

- Jornada de cuarenta y ocho horas a la semana

- El descanso semanal

- La protección al trabajo de mujeres y menores

- La protección a la madre obrera

- La jornada extraordinaria

La ley en mención se nutre de las instituciones y principios de trabajo plasmados en la Constitución de 1921. La misma no contempla vacaciones, asuetos, indemnización, aguinaldo, bono catorce, negociación colectiva y

constitución de sindicatos, ya que dichas instituciones surgirían de manera posterior como fruto inmediato de la evolución misma del derecho del trabajo.

1.6.5. Código de Trabajo de 1947

Con la Revolución de Octubre del año 1944, se marcó de manera definitiva el fin del régimen de dictadura de Jorge Ubico, produciéndose a su vez una apertura de la democracia, siendo la primera en la historia guatemalteca que sirvió de plataforma para implementar instituciones que ya se encontraban vigentes en otras latitudes del país. En éste Código de Trabajo y en la implementación del seguro social se centraron todas las expectativas de orden popular.

El Código de Trabajo en mención Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, se inspiró en otros distintos Códigos de países de Latinoamérica. A pesar del tiempo transcurrido y de los cambios bastante fuertes del entorno social y político, ha conservado su formato original, ya que a pesar del tiempo transcurrido desde que fue emitido, pocos son los cambios que ha sufrido.

1.6.6. Código de Trabajo de 1961

El Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala fue creado en mayo de 1961, correspondiéndole a dicha nomenclatura lo que en nuestros días conocemos como el Código de Trabajo. Realmente es una reforma bastante superficial al Código antes mencionado debido a que son pocos los Artículos

modificados, dicho Código, que es el vigente no ha sufrido tampoco de un mayor número de modificaciones a su texto.

1.6.7. La reforma de 1992

Esta reforma de 1992 se emitió mediante el Decreto 64-92, y la misma surgió por la necesidad de actualización del Código vigente. Dichas reformas de orden individual, punitivo, procesal y colectivo, se publicaron en 1992.

La misma marca la insistencia de sancionar la discriminación laboral por sexo, religión o educación. En lo relativo al derecho individual se amplían las licencias y los permisos y en el campo colectivo se proporciona una mayor facilidad para registrar los sindicatos, confirmando a su vez el derecho de inamovilidad de los trabajadores y aumentando las sanciones en aquellos casos de despidos que no se encuentren previamente autorizados. Se fomenta la libertad sindical, y se permite la creación de tiendas de consumo. En lo que respecta a lo punitivo, se limita a incrementar multas para los infractores de las leyes laborales. En lo relacionado a lo procesal, restringe la utilización de excusas y a su vez regula el actuar de los mandatarios en lo relacionado a la prueba de confesión judicial. Pero, la reforma de mayor importancia es la de procedimiento colectivo, de manera que el tribunal de conciliación, ya no tiene que integrarse cada vez que sea presentado un juicio, ya que el mismo esta integrado de manera permanente, evitándose con ello, la problemática de que el mismo casi nunca se integraba debido a excusas de los representantes patronales.

CAPÍTULO II

2. El salario en Guatemala

En términos generales, se entiende por salario aquella prestación que recibe el trabajador a cambio de su trabajo, o sea lo que su trabajo vale. Es aquella suma de los bienes que pueden cuantificarse en dinero, y que el patrono encuentra en la disponibilidad de otorgarle al trabajador, y que el mismo se encuentra dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de dicho valor intangible denominado fuerza de trabajo.

2.1. Definición doctrinaria

“Salario es la participación dineraria a que tienen derecho los trabajadores por su aportación directa en un proceso productivo determinado, teniendo en cuenta, que la finalidad principal es el sostenimiento y desarrollo de los trabajadores y de sus familias”.⁷

“El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor,

⁷ Echeverría Morataya, Rolando. **Ob, Cit**, pág. 120.

sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”.⁸

La autora del presente trabajo de tesis define al salario como aquella fuente única o por lo menos la principal de vida para los obreros, por lo que cuenta con un carácter alimenticio debidamente reconocido tanto por la legislación vigente como por la doctrina, debido a que constituye el único ingreso del trabajador guatemalteco y es el medio de satisfacción de todas las necesidades de carácter alimenticio que tiene el obrero y su familia.

2.2. Definición legal de salario

La legislación laboral vigente en Guatemala regula una definición legal de salario, siendo la siguiente:

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob, Cit**, pág. 348.

2.3. Etimología

Salario deviene de la voz latina “salarium” que se deriva de sal, la cual era antiguamente la forma de reconocimiento de pagos. El término sueldo se deriva de “soldada”, que es equivalente al pago recibido por una tropa, siendo los términos sueldo y salario los más utilizados.

La sinonimia empleada en castellano para referirse al término adecuado es la siguiente:

- Paga
- Estipendio
- Mesada
- Dieta
- Jornal
- Emolumento
- Retribución

2.4. Conceptualización

En nuestra legislación laboral vigente se parte del principio de que todo aquello

que el trabajador recibe de su patrono es a cambio de trabajo prestado, por razón del mismo y como contraprestación. O sea, que todo beneficio o prestación otorgada por el empleador al trabajador ocurre a raíz de la necesidad de mantenerlo ocupado a su servicio. Dentro del esquema laboral, el patrono no puede otorgar prestaciones secundarias, sin que ellas se encuentren en el concepto de salario.

El salario es la razón única y principal mediante la cual el trabajador renuncia a su libertad, para posteriormente sujetarse a la orden del patrono mientras exista la jornada laboral.

2.5. Las funciones que debe cumplir el salario

El salario debe cumplir con distintas funciones. Para el trabajador, el salario que percibe cumple con una función primordial, debido a que el mismo es constitutivo de su medio de vida o de su único sustento. La mayor parte de la población es asalariada, dependiendo la misma de un salario para cumplir con sus necesidades alimenticias.

El aumento de los promedios de venta a fines de mes, y el pago del aguinaldo y bono catorce son únicamente expresiones del poder adquisitivo global derivado de manera directa del pago de los salarios.

Para aquellos departamentos de producción o de relaciones laborales de una determinada empresa, la función con la cual cumple el salario es la de premiar o

incentivar el rendimiento que tenga el trabajador. Dicha función es vital, pero desafortunadamente no ha sido debidamente desarrollada en los países con posturas legales rígidas en lo que respecta al salario. A excepción del fenómeno externo consistente en la devaluación de la moneda, las mejoras del salario en dicho sector deben dar respuestas a incrementos en la producción.

También la inflación lesiona fuertemente el sueldo, por lo que los aumentos al mismo no responden de manera necesaria a factores del mercado o de la productividad, sino que a una adecuación del poder de adquisición con el cual cuentan los laborantes. Durante las etapas donde existe inflación, se busca la protección del salario mediante los pactos colectivos.

2.6. La integración y derivación del salario

Al ser presentada una oferta de trabajo, también es indicado un determinado salario que por lo general se aplica a un periodo mensual. Obviamente dicha cantidad ofrecida, es el elemento determinante para que el trabajador demuestre o no su interés en la oferta del empleador. Pero la cantidad consignada no consiste realmente en el sueldo, debido a la integración y derivación de los salarios, problemática que es sumamente necesario tratar para la determinación de la cantidad de pagos ordinarios e indemnizatorios. Los pagos ordinarios son aquellos que conforman el sueldo del laborante y los pagos indemnizatorios aquellas obligaciones de orden legal derivadas del pago del sueldo como las reservas contables y los descuentos.

2.7. Diversas clases de salario

A continuación se definen las distintas clases de salario existentes en Guatemala, siendo las siguientes:

2.7.1. Salario nominal

Es aquella cifra numérica de la cantidad de dinero que una persona gana por la prestación de un servicio. También puede decirse que es todo aquello que el trabajador gana independientemente de su poder adquisitivo.

2.7.2. Salario real

Es aquel que abarca totalmente la retribución del trabajador. Contiene el salario nominal anteriormente descrito más todos aquellos beneficios colaterales. Es de utilidad al empresario para la determinación del verdadero costo de su mano de obra. Es aquello que adquiere el trabajador, o sea el poder adquisitivo de la moneda que gana.

2.7.3. Salario efectivo

El salario efectivo es aquel consistente en el salario nominal menos los descuentos, éste se diferencia del nominal, debido a que a este último, todavía no le han sido operados los descuentos legales correspondientes.

2.7.4. Salario promedio

El salario promedio es el producto de los ingresos obtenidos durante los últimos meses tanto ordinarios como extraordinarios, así como también de las comisiones y de otros beneficios que pueden ser cuantificados.

Es aquella suma consistente en los salarios ordinarios y extraordinarios, así como también de las partes mensuales del bono catorce y del aguinaldo, durante los seis meses últimos divididos por seis.

2.7.5. Salario directo

Es aquel que el empleador otorga y el laborante recibe de manera tangible y directa. Es aquel que se opone al salario indirecto, debido a que el mismo engloba una serie de distintos beneficios que no se encuentran comprendidos en la prestación más importante como lo son las rebajas en consumos, seguros, ventajas económicas y bonificaciones.

2.7.6. El salario en dinero y especie

El salario en dinero es aquel que se recibe en moneda del curso corriente y se contrapone al salario en especie, el cual comprende otros beneficios y valores que no son en moneda.

Al respecto nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 90 nos indica que:

“El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

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

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

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

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

2.7.7. Salario mínimo

El derecho laboral dentro de su concepción, abarca el tema de salario mínimo como preponderante, ya que dentro de las aspiraciones primordiales de cualquier ordenamiento laboral, es obtener un salario que le permita al trabajador una digna existencia.

La debida implementación de un salario mínimo encuentra su fundamento en la necesidad existente de un aseguramiento de vida decorosa y digna a los trabajadores. También, el salario mínimo encuentra su justificación a un contrapeso de un poder presunto del manejo del mercado por parte de los empresarios.

Todos los efectos de orden colateral relacionados a la fijación del salario mínimo son distintos y necesitan de una especial atención, tomándose en cuenta que mediante el mismo se encuentra el ingreso económico de la gran mayoría de la población económica guatemalteca.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 103:

“Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

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

La citada normativa indica en el Artículo 104:

“El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público.

Sin embargo, aquél y éstas deben hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda”.

En convergencia con lo anterior el Artículo 105 del mismo cuerpo legal establece:

“Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho ministerio en la política general del salario.

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una comisión paritaria de salarios mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias comisiones paritarias de salarios mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante acuerdo, dictará el reglamento que regule la organización y el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las comisiones paritarias del salario mínimo”.

CAPÍTULO III

3. Las prestaciones laborales

A continuación expongo las prestaciones laborales en beneficio del trabajador guatemalteco contenidas en nuestra legislación laboral vigente, siendo las siguientes:

3.1. El séptimo día

Anteriormente, cuando las relaciones laborales se encontraban reguladas mediante normas civiles, cualquier pago se llevaba a cabo tomándose como base únicamente el trabajo realizado, o sea que, si el trabajador descansaba un día durante la semana tampoco recibiría su remuneración. En dicha época el sueldo consistía en una contraprestación de carácter directo al trabajo llevado a cabo.

Pero, la evolución del derecho del trabajo permitió el debido reconocimiento de pagar los días que no se laboran, después de haber laborado determinada cantidad de días; ello como medida de protección del trabajador y como consecuencia directa de la prestación del trabajo realizado.

El séptimo día se ha observado mucho tiempo atrás, inclusive anterior a la formulación del derecho laboral vigente. En el aspecto religioso se prescribe la observancia de un séptimo día de la semana como dedicado al señor, por lo cual se

debe dedicar al culto y al descanso. Por ello, generalmente los patronos cierran sus centros de trabajo los días domingos y los trabajadores no asisten a sus trabajos.

Independientemente, a lo expuesto, también existe un ritmo biológico del cuerpo humano, que determina un descanso cada cierto tiempo y coincidentemente en casi todas las civilizaciones se ha fijado dicho término en los siete días.

El término del séptimo día se acuñó en referencia a seis días de trabajo y un séptimo día de descanso, pero, el desenvolvimiento que las relaciones laborales han dado paso a la implementación de la semana de cinco días trabajados, por lo que no puede hablarse en un estricto sentido de un séptimo día, sino que de un sexto y séptimo día, lo cual se encuentra regulado en las reformas al Código o Decreto 46-92 al indicarnos que:

“Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco o seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo”.

3.1.1. La retribución del séptimo día

Es importante anotar que el séptimo día no es únicamente en una liberación semanal de la obligación del trabajo, sino que el mismo también debe complementarse con la obligación del empleador de la cancelación de dicho día como si el mismo hubiera sido laborado.

Nuestra legislación laboral vigente, establece claramente que el trabajador tiene el derecho a un día de descanso debidamente remunerado después de cada semana ordinaria de trabajo tal y como lo indica el Artículo 126 primer párrafo del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al indicarnos lo siguiente:

“Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo”.

Dicho pago presenta las siguientes variantes, que a continuación doy a conocer:

3.1.1.1. Pago por mes

Pago por mes es aquel que consiste en la cantidad mensual regular, en donde ya se incluyen de manera implícita los distintos pagos del séptimo día que fueren coincidentes con dicho período, tal y como lo indica el Artículo 129 de nuestra legislación laboral vigente:

“El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

En el caso del párrafo anterior, si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante, la última quincena o mes, según corresponda”.

3.1.1.2. Pago por hora o por día

En dicho pago debe fijarse lo que ganó en cada día el trabajador en la semana inmediata anterior, posteriormente sumar los seis días y obtener el promedio diario, el cual es aplicado como una remuneración del séptimo día. En el pago en mención, la relación existente del séptimo día con los cinco o seis días que precede es más directa, y por ello cualquier inasistencia es bastante significativa, originando que por no trabajar los seis días no se tendrá derecho al séptimo día.

En dicha institución, el séptimo día cuenta con un mayor sentido o aplicación en aquellos de los trabajadores que cuentan con un salario por día u hora, pero no en aquellos que devengan un salario por mes.

3.1.1.3. Por unidad de obra

En dicha modalidad, el pago del séptimo día debe ser calculado mediante la realización del promedio del ingreso que corresponde a los cinco o seis días previos. Dicho ingreso va a depender de manera directa de la productividad que tenga el laborante.

3.1.1.4. Por precio alzado

En el pago por precio alzado tanto el trabajo como la remuneración del mismo son convertidos de manera global. Por ello, la cantidad total del salario, se debe de encargar de cubrir los séptimos días que fueran comprendidos durante la ejecución misma del trabajo. La dimensión es bastante similar al contrato de obra. Al ser acordado al precio alzado, el laborante debe incluir aquellos ingresos adicionales por concepto de séptimos días.

3.1.1.5. Por comisión

Nuestra legislación laboral vigente determina que para los trabajadores se adicionara una sexta parte de los salarios totales que se hayan devengado durante la semana. También implica en relación al salario por comisión, una liquidación semanal o quincenal. También incrementa en una sexta parte el salario del trabajador por comisión.

3.2. El tiempo extraordinario

En cualquier contrato laboral, se contempló un período de tiempo ya sea diariamente o semanalmente, durante el cual, el trabajador debe de encontrarse al servicio del patrono para la ejecución de los distintos servicios que hayan sido pactados entre ambos, y a dicho período de tiempo en mención se le denomina jornada laboral.

Dicho tiempo anotado en el párrafo anterior es el que se considera como ordinario, legal o normal. El resto de tiempo no comprendido en la jornada de trabajo le pertenece y corresponde al trabajador. Pero, dentro de la vinculación de orden laboral es contemplado un tiempo de labores con carácter extraordinario en el cual el trabajador, trabaja fuera de las jornadas de trabajo previamente establecidas, y en las cuales el mismo se encuentra a disposición total del patrono debido a diversas circunstancias no previstas. O sea, que el trabajador no dispone de su tiempo libre, y se encuentra a disposición del patrono.

Al respecto, y en relación al tema en mención de las horas extraordinarias, nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 121 indica lo siguiente:

“El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada de ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por

lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”.

También es de importancia anotar que lo extraordinario se refiere a un determinado acontecimiento no previsto como lo es una calamidad general, una inundación, incendio o terremoto. Para los casos en mención la legislación laboral vigente impone a los trabajadores, como excepción única, la obligación de verse en la obligación de tener que prestar sus servicios sin cargo alguno, tal y como lo indica el Artículo 61 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que literalmente dice:

“Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:

- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;

- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice mantener, que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;
- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
 - Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.

- Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- En todos los demás casos específicamente provistos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”.

Las horas extraordinarias son una manifestación clara de que la realidad existente en el mercado, se impone a la intención que la legislación vigente en Guatemala pretende establecer. La realidad se encargó de rebasar la intención buena del legislador y es en la práctica en donde se reconoce que numerosos trabajadores en nuestro país de manera voluntaria trabajan horas extraordinarias para incrementar el

mejoramiento de sus ingresos, al no ser aquellos suficientes para subsistir de manera digna.

Muchas empresas fijan como base en Guatemala el salario mínimo para cumplir con la normativa legal establecida, pero por otro lado se encargan de insinuarle a sus trabajadores que laboren horas extraordinarias para que mejoren sus ingresos.

Por ser la jornada de trabajo una institución laboral y un derecho plenamente reconocido y aceptado por nuestra Carta Magna, no se puede pactar en contra de la misma y en perjuicio del trabajador y por ende, cualquier ampliación de las horas de trabajo debe ser con el debido consentimiento del trabajador.

También es de importancia señalar, que las horas tanto ordinarias como extraordinarias no pueden sobrepasar doce horas diarias, a excepción de casos como el de siniestros, tal y como lo indica nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 122:

“Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario”.

Es de gran importancia para el trabajador como para el patrono llevar un control bien detallado en lo relacionado con horas extraordinarias. En aquellos casos en donde exista una disputa judicial, el trabajador se encuentra en la obligación de tener que demostrar fehacientemente que efectivamente trabajó las horas extraordinarias que reclama a su patrono.

3.2.1. Clases de horas extraordinarias

Los distintos tipos de horas extraordinarias existentes se dividen en dos, tomando como base los distintos límites diarios y semanales establecidos legalmente, así como también los descansos semanales y asuetos existentes siendo los siguientes:

3.2.1.1. Al exceder la jornada diaria o semanal de trabajo

Siendo la jornada diaria de ocho horas al día y la jornada semanal de cuarenta y

cuatro horas. También, en dos horas diarias, puede excederse la jornada diurna, pero no podrá jamás excederse de cuarenta y cuatro horas semanales anteriormente anotadas.

3.2.1.2. Al trabajar un día de descanso semanal o de asueto

También, es de importancia anotar que aquí no son consideradas las vacaciones, debido a que durante las mismas no es permitido trabajar. En todos aquellos lugares de trabajo, en los cuales por su propia naturaleza se debe de trabajar en días feriados, festivos, asuetos o bien en períodos que sean corridos como lo son los museos, centros de diversión, restaurantes y fábricas, se acostumbra por lo general el solicitar una autorización anual para poder trabajar horas extraordinarias.

3.3. La indemnización

La legislación laboral vigente en Guatemala no determina fórmulas que sean precisas para el cálculo de las prestaciones laborales. Dicha normativa se limita únicamente al establecimiento de los parámetros para llevar a cabo las respectivas operaciones. Al respecto, es importante anotar lo establecido en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 82, al indicarnos:

“Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de

las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97;
- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
- La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;

- El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez, permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior,

de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije, al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna”.

La indemnización sin lugar a dudas es el rubro de mayor importancia de cualquier liquidación laboral que se lleve a cabo, pero a la vez es la de mayor polémica, debido a que cualquier disputa laboral que pueda llegar a surgir después de firmado el contrato gira siempre en base a su procedencia o no.

Igual importancia reviste lo estipulado en el Artículo 93, que dice:

“Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del artículo 88.

Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se pueda pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total”.

3.3.1. Elementos para determinar la indemnización

Los elementos necesarios y fundamentales para la debida determinación de la indemnización en nuestra sociedad son:

3.3.1.1. Salario promedio

Es aquel salario que sirve de base fundamental para el adecuado cálculo de la indemnización, y el cual abarca los últimos seis meses de actividades llevadas a cabo, y comprende: el salario regular, el aguinaldo, el bono catorce, las horas extraordinarias y todo beneficio que sea cuantificable y que haya sido proporcionado al trabajador guatemalteco. El salario promedio no debe de ser confundido con las ventajas económicas, las cuales son beneficios que no pueden cuantificarse y que por ende son presumidas de forma general, siendo las mismas del orden del treinta por ciento, siendo dicho porcentaje el que se agrega a lo que resulte de la multiplicación del promedio por los años trabajados.

3.3.1.2. Tiempo de trabajo

Cuando se tiene establecida claramente la fecha en la cual se comenzó con la relación de trabajo, entonces el tiempo que se ha trabajado debe de ser desglosado en años, meses o bien en días.

Por cada año que se ha trabajado, entonces es correspondiente un salario promedio, y por cada mes que se haya trabajado corresponde una doceava parte del sueldo promedio y por cada día trabajado es correspondiente el trescientos sesenta y cinco por ciento del sueldo promedio.

3.3.2. Cálculo de la indemnización

Para el debido cálculo de la indemnización, deben de multiplicarse los días trabajados por el sueldo diario, más el aguinaldo, el bono catorce y las ventajas económicas correspondientes, por la constante 0.0833.

Los cálculos correspondientes tanto de aguinaldo y bono catorce, se diferencian en que dicho cálculo de los días no se encuentra circunscrito únicamente a un período anual, sino que también por lo general abarca varios años, y que al sueldo diario también le son sumados una doceava parte, tanto por el bono catorce como el aguinaldo, y también en ventajas económicas un treinta por ciento.

3.4. Vacaciones

Dentro del ámbito laboral, las vacaciones son constitutivas de un claro ejemplo de la evolución que moviliza e inspira a la rama del derecho en mención. Poco tiempo atrás, cuando el trabajador se sentía cansado por una determinada rutina en un mismo trabajo, o bien si el mismo llegaba al total límite de sus propias fuerzas, o si quisiera disponer de un tiempo libre para la realización de una actividad personal, simplemente

dejaba de trabajar, lo cual significaba que a partir de la toma de dicha decisión no contaría con sueldo alguno, y con el agravante que además ponía en total peligro su empleo.

En épocas antiguas, el pensar en un período de vacaciones programado, no era concebible. Si bien, eran observadas una mayor cantidad de festividades, las mismas eran básicamente de orden religioso, no contando el trabajador con un período que fuera cierto y continuado de descansos.

El trabajador no es una persona que viva únicamente para trabajar y además la rutina puede llegar a ocasionar serios trastornos psicosomáticos en el ser humano, por lo que es necesario que el mismo cuente con un período de descanso o sea con vacaciones.

Anteriormente, se admitió que los trabajadores efectivamente necesitaban de un período regular, desligándose de su patrono, o sea que efectivamente se permitía el descanso del trabajador, y que al finalizar el mismo el trabajador debía volver a sus actividades laborales. También se aseguraba al trabajador que al finalizar el descanso, volvería a sus labores habituales. Pero dicho descanso, no era más que una licencia sin goce de sueldo, debido a que se bien era admitido el descanso como una suspensión de la obligación de laborar, dicho descanso no era remunerado tal y como lo establecían los textos legales de dichas épocas, y los cuales efectivamente admitían el no pago de dichas vacaciones.

Hasta comienzos del presente siglo, fue que los trabajadores comenzaron a gozar de los beneficios de un período al año con goce de sueldo. Con dicho fenómeno al ser analizado, se puede notar claramente el carácter evolutivo con el cual ha contado el Derecho del Trabajo en nuestra sociedad guatemalteca.

3.4.1. Definición

“Las vacaciones son aquella temporada en la que se cesa el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias”.⁹

Las vacaciones pueden definirse como aquel tiempo de descanso temporal de una determinada actividad que es llevada a cabo de manera habitual, y de manera principal del trabajo que es remunerado.

Vacaciones son también la liberación temporaria del trabajador en relación a la obligación con la cual cuenta de encontrarse bajo la disposición directa del empresario, el cual debe hacer efectivo el pago de dicho tiempo, como si el mismo si hubiera asistido a trabajar.

⁹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob. Cit**; pág. 391.

3.4.2. Obligatoriedad de remuneración

Para que un trabajador realmente pueda contar con un debido descanso, también es necesario que el mismo mantenga el mismo nivel de ingresos que tenía cuando se encontraba trabajando, ya que en caso contrario, el trabajador tendría que considerar dicho período como innecesario y como una pérdida de su tiempo e ingresos, debido a que el mismo debe procurar su ingreso para poder subsistir al lado de su familia.

En nuestra sociedad, a la sombra de las vacaciones, también ha ido creciendo considerablemente y con bastante auge la denominada industria turística, la cual se nutre con los turistas de países industrializados, los cuales no son más que trabajadores que visitan el nuestro, en su período de vacaciones. En algunos lugares son las mismas organizaciones sindicales las encargadas de la promoción del turismo sindical.

Las vacaciones del trabajador deben de ser saludables, ya que dicho descanso no es planeado únicamente en beneficio e interés del trabajador, sino que también en interés de su patrono, quien se encarga de pagar el equivalente del sueldo por el tiempo de las vacaciones y quien espera que el trabajador cuando regrese lo haga renovado y con ánimo de trabajar bien.

Por parte del trabajador debe de existir un deber de lealtad, y los mismos no deben de trabajar en distinto lugar al habitual en su período de vacaciones y menos aún con otro patrono.

Las vacaciones cuentan con la característica de ser irrenunciables, y solamente el trabajador es quien podría renunciar a las mismas, y este lo haría únicamente en el caso de que contara con un beneficio de mayor valor, el cual sería consistente en un ingreso adicional.

3.4.3. Período de vacaciones

Con la vigencia de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1986, se estableció que el mínimo de vacaciones en el país es de quince días. Casi todas las legislaciones, establecen claramente un mínimo de días correspondientes a las vacaciones, pero no determinan un máximo de las mismas, debido a que se deja abierta la posibilidad de que surja una negociación tanto individual como colectiva en lo relacionado a las vacaciones.

3.4.3.1. Por la labor realizada

Nuestra legislación vigente determina que el período de vacaciones es de quince días en el comercio, diez días en la industria y de seis días en otras actividades que se llevan a cabo.

3.4.3.2. Por la antigüedad del trabajador

La antigüedad de un trabajador en una sola empresa, en lo relacionado al período de vacaciones al cual tiene derecho, es un incentivo para el mismo, ya que es mayor. Dicho premio, en la práctica ha tenido muy buenos resultados, ya que si bien es cierto que las vacaciones son un costo elevado de la mano de obra con el cual cuenta la empresa para una buena y efectiva producción, también es cierto que un trabajador con más antigüedad en la misma, que se encuentre bien integrado a ella, es una persona que efectivamente merece de un estímulo.

3.4.4. La debida compensación de las vacaciones

El problema primordial en lo relacionado al cómputo de las vacaciones, gira alrededor del pago correspondiente al período vacacional. Si la relación de trabajo existente es continua, lo que por lo general se acostumbra es pagar un monto igual al sueldo que venía devengando, dando a conocer simultáneamente los días que no se presentara a laborar.

Cuando la relación laboral ha concluido, las vacaciones proporcionales deben de ser compensadas en dinero. La legislación laboral vigente en Guatemala, determina que las vacaciones se deben de calcular tomando como fundamento el promedio del sueldo del último año de labores, estableciendo claramente el promedio de los sueldos. Dicho promedio es fundamental para que el mismo sirva como base para multiplicar por el número de días a que el mismo tuvo derecho el trabajador en el momento que

concluyó la relación laboral, bajo la premisa de que a trescientos sesenta y cinco días del año, le corresponden quince días de vacaciones.

3.4.5. Descuentos en los días de vacaciones

De manera íntegra debe ser gozado el período correspondiente a las vacaciones. Por ello, es completamente prohibido hacer descuentos en relación a cualquier permiso con carácter extraordinario o licencia que le haya sido concedida al trabajador durante el año laborado. Siendo la única excepción a lo anotado anteriormente, que los días en mención efectivamente se le hayan pagado al trabajador y que no excedan de una tercera parte del período de vacaciones correspondiente.

En nuestra sociedad, cuando el salario es estipulado por mes o por quincena, no se descuentan faltas que sean injustificadas en lo que exceda a la tercera parte del período.

3.4.6. El goce de vacaciones

Las vacaciones son un descanso anual que debe ser remunerado. Por cada día completado el ciclo anual, el mismo cuenta con el derecho pleno a dicha prestación. El ciclo relacionado a las vacaciones es consecutivo y anual, a excepción, de cuando comienza a ser computado a partir del día que se ingresa a la empresa o que empieza la relación de trabajo.

Para los efectos de las vacaciones, el ciclo laboral no podrá ser mayor de un año pero tampoco es requisito haber cumplido el año de servicio. Un trabajador puede laborar menos del año y contar con el derecho de sus vacaciones.

Nuestra legislación vigente establece que para que un trabajador cuente con el derecho a vacaciones debe tener un mínimo de 150 días trabajados tal y como se encuentra regulado en el Artículo 131 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al preceptuar:

“Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo”.

El ciclo correspondiente a las vacaciones es anual y es completo al ser cumplido el año del trabajo o al año de ser iniciada la relación laboral y así de manera sucesiva.

La legislación laboral vigente nos indica que las vacaciones deben ser gozadas sin ningún tipo de interrupción, a excepción de aquellos casos en que el trabajador se ausente de manera prolongada.

3.4.7. El cálculo de las vacaciones

Las vacaciones deben de ser disfrutadas, ello significa que se debe dejar de trabajar y las mismas no se deben de compensar con dinero en efectivo. Pero cuando una relación de trabajo concluye, las vacaciones no se disfrutarán, motivo por el cual deberá pagarse el tiempo anual que se estaba trabajando.

Nuestra legislación laboral vigente no determina procedimientos precisos para calcular las vacaciones. Al respecto el Artículo 134 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República indica:

“Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho a las vacaciones.

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado”.

3.5. Aguinaldo

También se le denomina décimo tercer salario o sueldo anual complementario. El mismo, es aquel pago que forma parte del salario que el patrono se encuentra en la

obligación de otorgar al trabajador a cambio de la labor que realiza, y que debe hacerse efectivo al finalizar el año.

En Guatemala el monto del mismo es de una doceava parte del total de los salarios que se han abonado al trabajador durante el año, o sea, el equivalente al salario de un mes. Es parte del salario que retiene el patrono en beneficio del trabajador el cual se lo entrega en una época determinada, el que en nuestra sociedad guatemalteca es el quince de diciembre de cada año. Dicha figura busca prestar auxilio al trabajador para sufragar los gastos de fin de año y los de inicio del año subsiguiente.

El aguinaldo presume un pago voluntario, espontáneo y liberal, pero sin embargo, realmente es un pago forzoso y regular. Por ello, el aguinaldo en nuestro país, técnicamente debería ser llamado sueldo anual complementario, ya que de manera legal forma parte del salario.

Nuestra legislación vigente regula dicha prestación mediante el Decreto 76-78, del Congreso de la República de Guatemala Ley de la Prestación del Aguinaldo del Sector Privado Decreto que regula los aspectos prácticos del pago del aguinaldo y procura una mejor vida para el trabajador. El aguinaldo es del cien por ciento del salario.

Al respecto la Ley de la Prestación del Aguinaldo del Sector Privado, Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala indica en su cuarto considerando lo siguiente:

“Que es necesario emitir una ley que regule el otorgamiento de esta prestación, con el objeto de cumplir con el mandato constitucional y, que al mismo tiempo, contemple los casos de incapacidad económica de cumplir con el otorgamiento de dicha prestación”.

La misma norma indica en los Artículos 1:

“Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente”.

“Artículo 5”: “El aguinaldo no es acumulable de año en año, con el objeto de percibir posteriormente una suma mayor; pero el trabajador, a la terminación de su contrato, tiene derecho a que el patrono le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo, de acuerdo con el tiempo trabajado”.

“Artículo 7”: Del pago de la prestación de aguinaldo debe dejarse constancia escrita.

Si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia con la firma o impresión digital del trabajador, se presume, salvo prueba en contrario, que el aguinaldo no ha sido pagado”.

“Artículo 10”: “Para que el trabajador de campo y aquel cuyo contrato no le exija trabajar todos los días, todas las semanas o todos los meses del año, tenga derecho a la prestación, bastará que haya laborado, por lo menos ciento cincuenta jornadas o tareas de trabajo, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad del contrato”.

“Artículo 11”: “Los patronos o empresas que no estén en posibilidad económica de otorgar aguinaldo en todo o en partes a sus trabajadores, deben probarlo por medio de declaraciones jurada, que presentarán ante las autoridades administrativas de trabajo más próximas. Dicha declaración se hará dentro de los primeros quince días del mes de noviembre del año que se trate, entendiéndose por renunciado este derecho por parte del patrono que no lo haga en el término previsto y queda obligado al pago de la prestación”.

Para calcular el pago del aguinaldo, no existe ningún tipo de problema, ya que simplemente dicha obligación se remite al patrón para que le pague al trabajador un salario adicional el quince de diciembre de cada año cuando efectivamente exista una debida continuidad laboral y se halla cerrado un ciclo completo de trabajo.

3.6. Bono catorce

El bono catorce, cuyo nombre oficial es Bonificación Anual para Trabajadores del sector Privado y Público, surgió durante el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala que contiene la Ley que lleva el mismo nombre.

Al respecto dicha Ley nos indica en su Artículo 1 que:

“Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador”.

El Bono catorce es una prestación bastante parecida al aguinaldo y al igual que éste no se encuentra consignado dentro del Código de Trabajo vigente sino que en una Ley anexa, también el monto de la prestación en mención es igual, difiriendo únicamente en lo que indica la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 2:

“La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la

fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año”.

“Artículo 3”: “La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación”.

“Artículo 7”: “Las empresas o empleadoras del sector privado que requieran asistencia financiera para hacer efectiva la erogación dispuesta en el artículo anterior de esta ley, podrán acudir a las instituciones financieras del sistema bancario en demanda de créditos, los cuales serán concedidos a tasas preferenciales y podrán ser redescontados en el Banco de Guatemala a un plazo no mayor de seis meses. Para este efecto la Junta Monetaria a la brevedad posible dictará las disposiciones necesarias para poner a disposición de dichas instituciones financieras las líneas de crédito necesarias para el cumplimiento de este artículo”.

El pago del bono catorce se tiene que hacer durante la primera quincena del mes de julio de cada año, ya que es una prestación anual y al final de cada ciclo del año se

debe de pagar y cuando por cualquier motivo no se cumple efectivamente con la totalidad del ciclo anual respectivo, debe pagarse la parte proporcional correspondiente.

3.7. Bono incentivo

De manera oficial se le denomina bonificación incentivo del sector privado y surgió como una respuesta a la necesidad de poder aumentar los salarios. Se encuentra regulado en el Decreto 78-89, del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

Se puede determinar que el bono incentivo fue creado con el objeto de aumentar y estimular la eficiencia y productividad, el cual debe de ser convenido en las empresas de mutuo acuerdo y de manera global con los trabajadores de conformidad con los sistemas de eficiencia y productividad que se establezcan.

Dicho bono se debe de pagar por encima de los salarios mínimos establecidos o sea, que en ningún momento se puede integrar un salario mínimo comprendiendo al bono incentivo.

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de garantizar el pago de prestaciones laborales por parte de las empresas extranjeras al trabajador guatemalteco

Actualmente, en Guatemala existe un gran número de empresas extranjeras que después de varios años de actividad productiva, se van de la misma, sin haberle pagado sus prestaciones laborales a los empleados guatemaltecos, y cuando estos últimos las demandan ante los Tribunales, resulta ser que cuando alguna vez se logra que el juzgado dicte sentencia a favor de los trabajadores ya no existe a quien ejecutar, ni mucho menos bienes que embargar para poder garantizar que la sentencia pueda ser ejecutoriada.

4.1. La relación laboral

Entre el trabajador y el patrono existe un vínculo de carácter jurídico, y en virtud del cual las partes adquieren tanto derechos como también determinadas obligaciones, en cualquier empresa en la cual se encuentren laborando.

Los derechos que se derivan del contrato que ofrecen las empresas extranjeras pueden ser exigidos, pero también se deben observar las obligaciones que se imponen. Si bien es cierto, el acto de contratación por parte de las empresas extranjeras es libre, una vez que se entable el vínculo jurídico, entonces las partes deben atenerse a los lineamientos de la misma.

Es importante que todo aquel que se encargue de manejar personal, conozca de manera detallada todos los derechos y obligaciones del trabajador guatemalteco, de manera que se puedan reconocer no solamente las obligaciones del trabajador, sino que también los derechos del mismo.

4.2. Requisitos para la constitución legal en Guatemala de una empresa extranjera

A continuación doy a conocer los distintos requisitos necesarios para que una empresa extranjera pueda operar legalmente en Guatemala, siendo los mismos los siguientes:

Para que una sociedad legalmente constituida con arreglo a leyes extranjeras, pueda establecerse en el país o tener en él sucursales o agencias, deberá:

- Comprobar que está debidamente constituida de acuerdo con las leyes del país en que se hubiere organizado.
- Presentar copia certificada de su escritura constitutiva y de sus estatutos, si los tuviere, así como de cualesquiera modificaciones.
- Comprobar que ha sido debidamente adoptada una resolución por su órgano competente, para estos fines.

- Constituir en la República un mandatario con representación, con amplias facultades para realizar todos los actos y negocios jurídicos de su giro y para representar legalmente a la sociedad, en juicio y fuera de él, con todas las facultades especiales pertinentes que estatuye la Ley del Organismo Judicial. Si el mandatario no tuviere esas facultades, se le considerará investido de ellas, por ministerio de la ley.

- Constituir un capital asignado para sus operaciones en la República y una fianza a favor de terceros por una cantidad no menor al equivalente en quetzales de cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 50,000.00), que fijará el Registro Mercantil, que deberá permanecer vigente durante todo el tiempo que dicha sociedad opere en el país así como obligarse expresamente a responder, no sólo con los bienes que posea en el territorio de la República, sino también con los que tenga en el exterior, por todos los actos y negocios que celebre en el país.
 - Someterse a la jurisdicción de los tribunales del país, así como a las leyes de la República, por los actos y negocios de derecho privado que celebre en el territorio o que hayan de surtir sus efectos en él; y

 - Presentar declaración de que ni la sociedad, ni sus representantes o empleados podrán invocar derechos de extranjería, pues únicamente gozarán de los derechos, y de los medios de ejercerlos, que las leyes del país otorgan a los guatemaltecos.”

- Declarar que antes de retirarse del país, llenará los requisitos legales.
- Presentar una copia certificada de su último balance general y estado de pérdidas y ganancias.

Los documentos necesarios para comprobar esos extremos deberán presentarse al Registro Mercantil, para los efectos de obtener la autorización gubernativa, conforme lo dispuesto en la Ley del Organismo Judicial. La documentación debe llevar un timbre de Q0.10 por hoja como único impuesto.

4.3. El respeto a las jornadas de trabajo por parte de las empresas extranjeras en Guatemala

Las empresas extranjeras que contratan trabajadores guatemaltecos deben respetar las jornadas de trabajo establecidas en nuestra legislación laboral vigente. Al respecto nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 116 lo siguiente:

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores”.

“Jornada de trabajo es el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe de estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”.¹⁰

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 173.

4.4. La debida estabilidad

Es fundamental que las empresas extranjeras que contratan trabajadores guatemaltecos les proporcionen a los mismos una debida estabilidad, la cual es una aspiración del derecho del trabajo, ya que el trabajo debe contar con permanencia y no ser accidental ni mucho menos transitorio, tal y como ocurre cuando dichas empresas cierran sus puertas y dejan a nuestros trabajadores sin trabajo, sin pago de sus salarios ni de sus prestaciones.

“La estabilidad laboral juega un papel importante en el contrato de trabajo, es el propósito que se persigue en el mismo, es la finalidad que se busca por el trabajador y amparada por el legislador”.¹¹

“La estabilidad en el empleo proporciona seguridad al trabajador en su lugar de trabajo, evita que quede sujeto al capricho y voluntad del empleador en nuestra sociedad guatemalteca”.¹²

4.5. Derecho al descanso

Todo trabajador guatemalteco que labore para cualquier empresa extranjera, tiene el derecho que la misma le otorgue su derecho al descanso. Al respecto nuestra

¹¹ Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo.** pág. 28

¹² **Ibid.** pág. 29

legislación laboral vigente, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 126 primer párrafo lo siguiente:

“Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo”.

La citada norma en su Artículo 127 nos indica que:

“Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1o. de enero; el Jueves, Viernes y Sábado Santos; el 1o. de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1o. de noviembre, el 24 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad.

“El patrono esta obligado a pagar el día de descanso semanal, aún cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal”.

La norma en mención nos indica en su Artículo 130 lo siguiente:

“Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono,

cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”.

4.6. El debido acceso a la justicia laboral

Al respecto nuestra Constitución Política de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 28 que:

“Los habitantes de la República de Guatemala tienen derecho a dirigir, individual o colectivamente, peticiones a la autoridad, la que está obligada a tramitarlas y deberá resolverlas conforme a la ley.

En materia administrativa el término para resolver las peticiones y notificar las resoluciones no podrá exceder de treinta días.

En materia fiscal, para impugnar resoluciones administrativas en los expedientes que se originen en reparos o ajustes por cualquier tributo, no se exigirá al contribuyente el pago previo del impuesto o garantía alguna”.

También la citada norma en su Artículo 29 nos indica lo siguiente:

“Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley.

Los extranjeros únicamente podrán acudir a la vía diplomática en caso de denegación de justicia.

No se califica como tal, el solo hecho de que el fallo sea contrario a sus intereses y en todo caso, deben haberse agotado los recursos legales que establecen las leyes guatemaltecas”.

También el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, indica en el Artículo 83:

“El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;
- Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez, días de anticipación por lo menos;
- Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y

- Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.”

4.7. La implementación de mecanismos jurídicos encargados de garantizar el pago de prestaciones laborales por parte de empresas extranjeras a los trabajadores guatemaltecos

Los trabajadores que laboran en las empresas extranjeras, debieran contar con elementos jurídicos y legales que les permitan hacer que ese derecho laboral sea realmente tutelar de sus derechos, puesto que de lo contrario la tutelaridad se vuelve letra muerta, puesto que al dejar el país muchas de esas empresas no les han cancelado sus prestaciones laborales, y aun cuando los trabajadores lleven a tribunales su caso y lo ganen, no logran que la sentencia sea ejecutoriada, puesto que la empresa extranjera no dejo ningún representante sobre el cual recaiga la sentencia.

Es de recordar que en el mundo capitalista de hoy para la mayoría de la población guatemalteca el pago a cambio de su trabajo es la única fuente para lograr obtener recursos que le permitan cubrir sus necesidades básicas, por lo que la afección de sus derechos o de las garantías que le son inherentes trasciende de un problema jurídico a convertirse en un problema social toda vez que la afección se traslada a su familia reduciendo las oportunidades de desarrollo de sus integrantes.

Puedo determinar que la instauración en Guatemala de empresas extranjeras, si bien es cierto que brinda de manera temporal fuentes de empleo a miles de trabajadores guatemaltecos, los problemas como la explotación, el incumplimiento de la remuneración económica por las tareas que los mismos realizan, las condiciones inhumanas en las cuales desarrollan sus trabajos y especialmente el incumplimiento del pago de las prestaciones laborales, burlan todo tipo de legislación laboral existente en nuestra sociedad guatemalteca, dejando finalmente más pobres a nuestros trabajadores, por lo que la implementación de mecanismos jurídicos es urgente y necesaria para controlar que las empresas extranjeras respeten los derechos de nuestros trabajadores en Guatemala.

Dicha implementación de mecanismos jurídicos debe versar en sancionar a todos aquellos patronos que violen los derechos de los trabajadores y de las prestaciones de los mismos, ello mediante la imposición de penas severas a los infractores de las normas laborales guatemaltecas.

CONCLUSIONES

1. La finalidad del derecho laboral es regular las relaciones jurídicas existentes entre los empresarios y los trabajadores, y de unos y otros con el Estado guatemalteco, en lo relacionado al trabajo subordinado, y en lo referente a las profesiones, en la manera de prestar los servicios y también en lo respectivo a las consecuencias jurídicas tanto mediatas como inmediatas de la actividad de trabajo existente.
2. Para el trabajador guatemalteco que labora para empresas extranjeras, es fundamental la estabilidad laboral, siendo la permanencia y persistencia en mismo lugar de trabajo le proporciona seguridad al trabajador y a su familia para asegurar un adecuado y justo ingreso económico.
3. Es obligación hacer efectivo el salario o sueldo a los trabajadores por parte de las empresas extranjeras que contratan trabajadores guatemaltecos como retribución en virtud de la relación de trabajo vigente entre ambos en nuestra sociedad.
4. Todo trabajador debe de gozar del derecho de un determinado periodo de vacaciones, las cuales deben de ser remuneradas después de concluir cada año de labores continuas al servicio de un mismo patrono, y cuya duración es de quince días.

5. Los guatemaltecos contratados para trabajar por parte de empresas extranjeras en Guatemala se enfrentan actualmente a la falta de pago del salario mínimo y de prestaciones a las cuales tiene derecho todo trabajador.

6. El establecimiento de mecanismos jurídicos que obliguen a las empresas extranjeras en Guatemala a garantizar las prestaciones laborales al trabajador guatemalteco, permite que los mismos puedan efectivamente hacer valer sus derechos, los cuales son otorgados por nuestra Constitución Política de la República y las normas laborales vigentes.

RECOMENDACIONES

1. Brindar protección al trabajador guatemalteco en relación a las empresas extranjeras por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que los mismos cuenten con la estabilidad laboral necesaria y además que la relación de trabajo se encuentre jurídicamente protegida y pueda proporcionarse al trabajador una adecuada seguridad laboral.
2. Garantizar por parte del gobierno de la República de Guatemala que las empresas extranjeras que contratan trabajadores guatemaltecos para que laboren para las mismas, efectivamente les sea pagado un salario justo y acorde a la prestación de servicios que realizan dichos trabajadores.
3. Que el Estado de a conocer mediante los principales medios de comunicación, la importancia de que todo trabajador guatemalteco cuente con el efectivo pago de sus prestaciones laborales cuando sea contratado por empresas extranjeras en Guatemala.
4. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de a conocer al trabajador guatemalteco que labora para empresas extranjeras en Guatemala, tanto sus derechos como obligaciones, para así garantizar posteriormente el efectivo pago de prestaciones laborales en nuestra sociedad guatemalteca.

5. Contemplar por parte de la legislación guatemalteca mecanismos jurídicos y legales que obliguen a las empresas extranjeras a garantizar las prestaciones laborales a sus trabajadores en nuestro país.

BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 1998.

DE BUEN, Nestor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1989.

Diccionario jurídico Espasa. Barcelona, España: Ed. Espasa, 1998.

DE LA CUEVA, Mario, **Derecho mexicano de trabajo**. México. D.F. Ed. Porrúa, 1986.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: (s.e.), 2001.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscadel S.A. 2006.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2004.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. México, D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1993.

GAYTAN ALVAREZ, Jorge. **La reforma de la empresa en Guatemala**. Guatemala: Ed. Idesac, 2000.

MINUGUA. **Administración de justicia laboral: Propuestas para su fortalecimiento**. Guatemala: Ed. Minugua 2002.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma 1998.

RAMOS, José Mario. **Derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.

RIVERA, Víctor Manuel. **Reflexiones en torno al derecho del trabajo.** Guatemala: (s.e.), 2001.

ROGINA VILLEGAS, Rafael. **Introducción al estudio del derecho.** México, D.f.: Ed. Porrúa, (s.f.).

Organización Internacional del Trabajo. **Las normas internacionales del trabajo.** Ginebra: (s.e.). 2001.

Legislación:

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

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

Ley Reguladora la Prestación del Aguinaldo para Trabajadores del Sector Privado. Decreto 76-78 del Congreso de la Republica de Guatemala.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Reformas al Código de Trabajo. Decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Bonificación-Incentivo Sector Privado.

Decreto número 78-89, del Congreso de la República de Guatemala.