

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



**LOS VIÁTICOS EN EL DERECHO  
DE TRABAJO Y LA NECESIDAD  
DE SU ABORDAJE JURÍDICO SOCIAL**

**LEONCIO CRISTÓBAL VÁSQUEZ YAXÓN**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

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

**LOS VIÁTICOS EN EL DERECHO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD  
DE SU ABORDAJE JURÍDICO SOCIAL**

TESIS

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

**LEONCIO CRISTÓBAL VÁSQUEZ YAXÓN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, noviembre 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. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

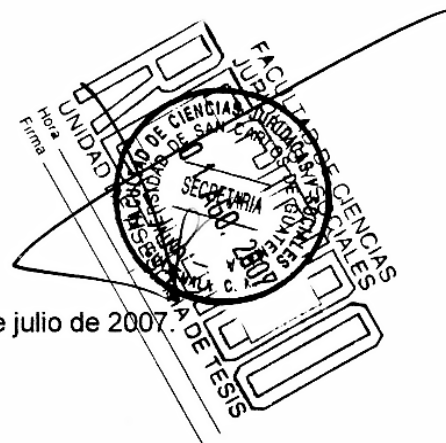
Presidente:	Lic. Luis Alfredo González Rámila
Vocal:	Licda. Gloria Melgar de Aguilar
Secretario:	Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana

**Segunda Fase:**

Presidenta:	Licda. Marisol Morales Chew
Vocal:	Lic. Ronald Ortiz Orantes
Secretario:	Lic. Menfil Osberto Fuentes Pérez

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

**Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis**  
Abogado y Notario  
7ª. Av. 3-74 Zona 9 Edificio "74" Oficina 700  
Tel. 23340088, 23319042, 23324494



Guatemala, 26 de julio de 2007.

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Licenciado Castillo Lutín:

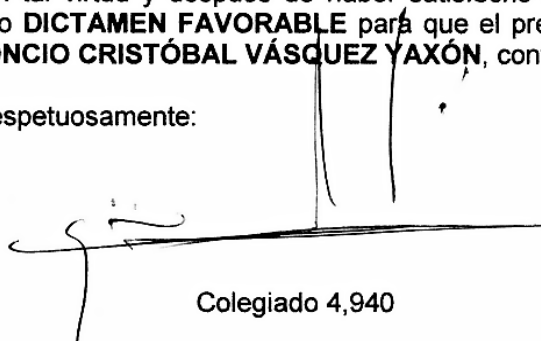
De acuerdo con el nombramiento emitido por esa jefatura, el día 05 de junio de 2006, en el que se dispone nombrarme como Asesor del trabajo de tesis del bachiller **LEONCIO CRISTÓBAL VÁSQUEZ YAXÓN**, y para lo cual rindo el siguiente dictamen: El trabajo de tesis presentado por el bachiller LEONCIO CRISTÓBAL VÁSQUEZ YAXÓN, se intitula "**LOS VIÁTICOS EN EL DERECHO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU ABORDAJE JURÍDICO SOCIAL**".

De la asesoría practicada, se establece que el trabajo útil contiene gran contribución técnica y científica, además la técnica de investigación utilizada fue de carácter documental-bibliográfico, así como consultas de derecho comparado, se ha manejado la metodología pertinente, con una redacción clara y práctica para la fácil comprensión del lector.

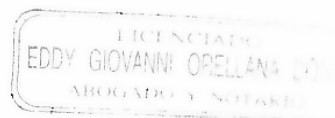
La presente tesis cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

En tal virtud y después de haber satisfecho las exigencias del suscrito asesor, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el presente trabajo de tesis del bachiller **LEONCIO CRISTÓBAL VÁSQUEZ YAXÓN**, continúe su trámite respectivo.

Respetuosamente:



Colegiado 4,940



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA




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

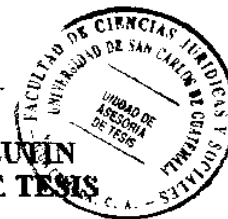


**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, tres de agosto de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) WILFRIDO PORRAS ESCOBAR, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante LEONCIO CRISTOBAL VASQUEZ YAXÓN, Intitulado: "LOS VIÁTICOS EN EL DERECHO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU ABORDAJE JURIDICO SOCIAL".

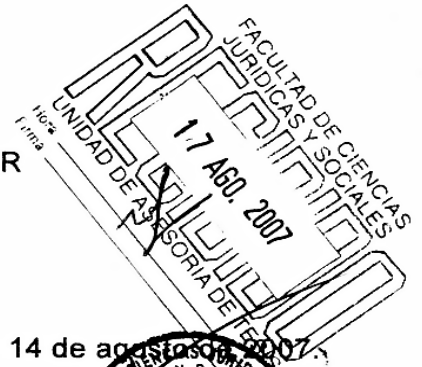
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
**LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUVÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/slh

LIC. WILFRIDO PORRAS ESCOBAR  
ABOGADO Y NOTARIO.  
21 calle 7-70 zona 01, 12 nivel  
Teléfonos: 22487070 54908369



Guatemala, 14 de agosto de 2007.



Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutin  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Licenciado Castillo Lutin:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Unidad, el día 03 de agosto de 2007, en el que se dispone nombrar al suscrito como revisor de tesis del Bachiller LEONCIO CRISTÓBAL VÁSQUEZ YAXÓN, a usted informo: El postulante presentó el tema de investigación intitulado: "LOS VIÁTICOS EN EL DERECHO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU ABORDAJE JURÍDICO SOCIAL".

De la revisión practicada, se establece que el trabajo útil contiene gran contribución técnica y científica, la metodología utilizada se basa en el uso del método científico; además la técnica de investigación utilizada fue de carácter documental, bibliográfico y estadístico, con entrevistas a jueces e inspectores de trabajo.

La presente tesis constituye un aporte científico, principalmente para jueces del ramo laboral y para el Ministerio de Trabajo, se cumplió en su elaboración con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de graduación, para optar al título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, se manejó la metodología pertinente, con una redacción clara y práctica para la fácil comprensión del lector, en su elaboración se utilizó bibliografía de conocidos tratadistas del derecho laboral; arribando a conclusiones y recomendaciones importantes y dignas de ser tomadas en cuenta para mejorar la administración de justicia.

Por lo considerado, como revisor, apruebo y emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el presente trabajo de tesis del bachiller **LEONCIO CRISTÓBAL VÁSQUEZ YAXÓN**, sea aceptado para su discusión en el examen público de graduación.

Atentamente:

Colegiado 4340

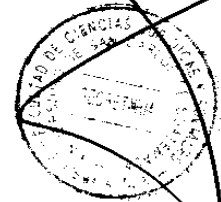
WILFRIDO PORRAS ESCOBAR  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**

Guatemala, veintiuno de septiembre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LEONCIO CRISTÓBAL VÁSQUEZ YAXÓN, Titulado LOS VIÁTICOS EN EL DERECHO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU ABORDAJE JURÍDICO SOCIAL 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/slh

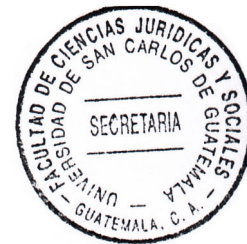




## DEDICATORIA:

- A Dios: Fuente inagotable del conocimiento y de la sabiduría.
- A la madre de Jesús: María Santísima, bajo la advocación de Guadalupe, por haberme concedido este y tantos favores.
- A la gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala: Por abrirme sus puertas para ser realidad mi sueño de ser profesional, al servicio de la sociedad.
- A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales: Por permitirme culminar en sus aulas mi formación profesional; y, al Centro Universitario de Occidente, por introducirme en la carrera.
- A mis padres: Leoncio Vásquez y Vicenta Yaxón de Vásquez, como una recompensa de sus esfuerzos y sacrificios de ayer.
- A mis hermanos: Cristobalina, Vicente Ovidio y Martín Gerardo, fraternalmente.
- A mis sobrinos y sobrinas: Cariñosamente.
- A los abogados: Pedro Aycinena Salazar, Eddy Giovanni Orellana Donis, Wilfrido Porras Escobar e Ismael Camey Equité, con gratitud.
- A mi hermano: Dr. José Miguel Vásquez Yaxón, médico y cirujano, su triunfo y vocación de servicio me impulsó en los momentos más difíciles de mi carrera.
- A mis compañeros y amigos: Que de una u otra forma me dieron una palabra de aliento a lo largo de mi vida estudiantil.





## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. El derecho de trabajo	1
1.1. Aspectos generales.....	1
1.2. Definiciones.....	2
1.3. Naturaleza jurídica.....	3
1.4. Principios fundamentales.....	6
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. El Contrato de Trabajo .....	15
2.1. Consideraciones previas.....	15
2.2. Definición del contrato de trabajo .....	16
2.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo .....	17
2.4. Elementos del contrato de trabajo .....	18
2.5. Características del contrato de trabajo.....	18
2.6. Efectos del contrato de trabajo .....	19
2.6.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	19
2.6.2. Derechos y obligaciones de los patrones.....	19
2.6.3. Nulidad de los contratos individuales de trabajo.....	20
2.7. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	20
2.8. Los sujetos del derecho individual de trabajo.....	21
2.8.1. El trabajador.....	21
2.8.2. El patrono y la empresa.....	22
2.8.3. Sustitución del patrono.....	22
2.8.4. Los auxiliares del patrono .....	23
2.9. Terminación del contrato individual del trabajo.....	24



### CAPÍTULO III

Pág.

3.	El salario, los honorarios y las ventajas económicas.....	27
3.1.	El salario.....	27
3.1.1.	Definición del salario .....	27
3.1.2.	Cómo se diferencia el salario .....	28
3.1.3.	Clasificación del salario .....	29
3.1.4.	Normas que garantizan la protección del salario.....	31
3.1.5.	Aspectos legales del salario mínimo.....	34
3.2.	Definición de honorarios.....	35
3.2.1.	Cómo se diferencian los honorarios.....	36
3.2.2.	Clasificación de honorarios.....	36
3.3.	Definición de ventajas económicas.....	36
3.3.1.	Estudio jurídico doctrinario.....	37
3.3.2.	Cómo se diferencian las ventajas económicas.....	40

### CAPÍTULO IV

4.	Los viáticos y su interpretación conforme al artículo 33 del Código de Trabajo, necesidad que se adecue a la realidad, se reforme la norma y se implemente el reglamento respectivo .....	43
4.1.	Las condiciones de trabajo .....	43
4.2.	Análisis del artículo 33 del código de trabajo.....	44
4.3.	Los beneficios de los gastos de viáticos y gastos conexos que deben contemplarse a favor de los trabajadores .....	47

### CAPÍTULO V

5.	Presentación del trabajo de campo .....	53
5.1.	Entrevistas .....	53
5.2.	Necesidad de que se establezca el reglamento de gastos de viáticos y gastos conexos.....	65



5.3 Proyecto de reglamento de viáticos y gastos conexos.....	
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIONES.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	83



(i)

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación de tesis se elabora no sólo con el propósito de dar cumplimiento a uno de los requisitos que se exige en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, previo a optar al grado académico de licenciatura, sino también, por el interés que se evidenció en quien escribe durante su vida estudiantil, con respecto a las normas que contienen el Código de Trabajo y de la importancia que cada una de ellas reviste a favor de los trabajadores; tomando en consideración que las sociedades cada día evolucionan y que por ello, el incremento de fábricas, industrias, fuera del perímetro en que habita el trabajador, implica que éste tenga que desplazarse a otros lugares unos cercanos, otros lejanos, pero que en aplicación a lo que establece la norma, como se analiza, se debe considerar por el patrono y, de no aplicarse, debe ser supervisado por la Inspección General de Trabajo, para que se aplique a favor del trabajador, con respecto al pago de viáticos y que ocasiona perjuicio social y económico por el desplazamiento que obligadamente tiene que realizar el trabajador hacia su lugar de trabajo y, que ocasiona efectos negativos en su vida familiar.

Por ello, se creyó oportuno y necesario realizar la investigación, viendo la problemática del trabajador en los aspectos económicos y sociales, así como la poca voluntad del patrono al no cumplir con lo que se estipula legalmente, por lo que surgió la interrogante de evaluar el cumplimiento de la norma laboral.

El objetivo del presente trabajo de investigación, es efectuar un estudio con respecto a los viáticos y gastos conexos y cómo se ubica en la legislación laboral guatemalteca, con relación a lo que indica el Artículo 33 del Código de Trabajo y la necesidad de que se adecue conforme a la realidad la norma relacionada con la implementación de un reglamento que lo desarrolle y sea aplicable.



(ii)

Para su mejor comprensión, este trabajo se dividió en cinco capítulos; en el primer capítulo, se establecen los aspectos generales del derecho de trabajo; en el segundo capítulo se describen los aspectos doctrinarios y legales del contrato de trabajo; en el tercer capítulo se analiza lo referente al salario, los honorarios y las ventajas económicas, así como su interpretación en la doctrina y la legislación laboral; en el cuarto capítulo se desarrolla el aspecto de los viáticos y su interpretación según la norma laboral; y, en el quinto capítulo se presenta el trabajo de campo, el análisis de los resultados, la necesidad de establecer un reglamento que regule los gastos de viáticos y gastos conexos; asimismo, se elabora un proyecto de dicho reglamento, se emiten conclusiones y se hacen las recomendaciones respectivas.

Al realizar esta investigación se determinó que la norma es vigente pero no positiva, saliéndose de la realidad objetiva, la cual se determinó aplicando las técnicas de la observación, la inducción y la deducción, para lo cual se elaboraron encuestas con preguntas directas y respuestas cerradas.

## CAPÍTULO I



### 1. El derecho de trabajo

#### 1.1. Aspectos generales.

El derecho de trabajo a través de la historia ha cobrado gran significado, tomando en consideración que representa a todas luces una lucha de la clase trabajadora por la reivindicación de los derechos fundamentales, que han tenido eco a través de los años, y que sin lugar a dudas, goza de legitimidad, puesto que derechos fundamentales, como el derecho a la vida, por ejemplo, tienen íntima relación con el derecho al trabajo, si se toma en consideración que a través de éste, puede lograrse satisfacer las necesidades básicas tanto del trabajador como de su familia, y por lo tanto, el trabajo no sólo dignifica, sino también representa la actividad principal y fundamental de todo ser humano, por lo menos, de la mayoría de los seres humanos, para sobrevivir.

Además, desde el punto de vista formal, la evolución ha sido a juicio de quien escribe, significativa pero lenta, si se toma en consideración, que a pesar de que se han pretendido garantizar los derechos de los trabajadores, por considerar que existe desigualdad material o económica de éstos con los patronos, las circunstancias de los trabajadores respecto a sus condiciones de trabajo y respeto de sus derechos fundamentales en el quehacer laboral, que no han sido respetados, y de alguna manera todo ello ha sido apañado por el propio Estado, que representa en la realidad, no los intereses de la sociedad, como debiera ser, sino los intereses de la clase dominante, es decir, la que se encuentra ostentando el poder político a través del gobierno, para el caso de Guatemala, y que en el orden internacional esta situación no podría ser diferente.

Prueba de lo que se describe en el párrafo anterior, es el hecho de que tal como sucede con el presente estudio, existen normas de carácter internacional y que se relacionan con los derechos humanos, y que el Estado de Guatemala a suscrito



compromisos y obligaciones dentro de una serie de instrumentos jurídicos internacionales, como por ejemplo, el caso de los Convenios Internacionales de Trabajo, que no se han implementado en la normativa interna, y que por lo tanto, es desconocida para los trabajadores y ello implica que no se pueden reclamar.

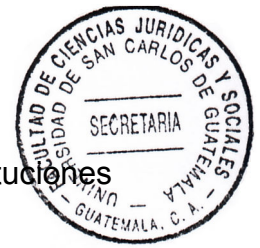
## 1.2. Definiciones.

“Desde sus inicios, el derecho de trabajo, se denominó legislación industrial o leyes de trabajo industrial; posteriormente, se abordó el tema del derecho obrero como para definir el derecho al trabajo. Todas estas denominaciones sirvieron para demostrar o evidenciar que estas normas eran distintas a las del derecho civil por ejemplo, donde anteriormente estaba conformado un cuerpo de normas que regulaban las relaciones de patronos y trabajadores, y que por lo tanto, a partir de éstas, se convertía el derecho de los trabajadores como una ciencia o una disciplina única y específica. Tan es así, que los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede circunscribir estos términos propiamente e individualmente considerados, puesto que ello tiene una serie de implicaciones, por lo tanto, el vocablo derecho de trabajo, tiene una connotación precisa”<sup>1</sup>

Se ha denominado el derecho de trabajo, como el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tienen por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

---

<sup>1</sup> De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano de trabajo**, Pág. 3.



El derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

“El Derecho Laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido, si las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte”.<sup>2</sup> (sic.)

### 1.3. Naturaleza jurídica.

Han existido a través del surgimiento del derecho de trabajo como una disciplina independiente, diferentes posturas doctrinarias respecto a interpretar la naturaleza jurídica de éste, que sin lugar a dudas, conlleva establecer que como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, es parte de éste y se encarga de manera específica resolver los conflictos que pudieran surgir entre patronos y trabajadores, individual o colectivamente considerados con ocasión del trabajo, teniendo fundamentalmente el quehacer de proteger preferentemente al trabajador, por considerar que a través de las normas, se fortalece el principio tutelar, ya que evidentemente y así está establecido, existe una desigualdad económica o material entre éstos.

Es así, como se han distinguido las teorías que explican la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, y son las siguientes:

- Concepción privativa del derecho del trabajo.

Esta se refiere a que indica que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en

---

<sup>2</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 5.





las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella; son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado. Que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

Esta teoría recalca que el derecho laboral proviene del derecho civil, de cuyo seno se separó. La presencia de esta corriente, podría repercutir en que el Estado podría tener una menor ingerencia, y que con ello se fortalece la autonomía de la voluntad de las partes.

A juicio de quien escribe, esta corriente, prevaleció por mucho tiempo y se determinó que no era suficiente para brindar una protección efectiva al trabajador, tanto es así, que ello fue uno de los argumentos válidos que motivaron la autonomía del derecho de trabajo, tal y como se encuentra actualmente, con normas propias e instituciones propias.

Al fortalecer la autonomía de la voluntad de las partes, como pilar fundamental de esta teoría, deja automáticamente en estado de indefensión al trabajador, puesto que está claro que existe una desigualdad material o económica, tal y como sucede con los contratos de adhesión y los consumidores; podría representar perjuicio a los trabajadores, porque evidentemente se respetaría la autonomía de la voluntad del patrono.

➤ Concepción publicista del derecho del trabajo.

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general. Es por ello, que resulta siendo lo contrario de la concepción privativa.



“Tradicionalmente se ha considerado al Derecho Laboral como una rama del Derecho Público. Nuestro Código de Trabajo es claro en establecer que el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Dicha exposición parece pertenecer más al Derecho Social que al Derecho Público. Los que sostienen esta postura se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones de Derecho Laboral eran de indudable matiz público, como por ejemplo, las limitaciones de la jornada de trabajo, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc.

Por otra parte, en el momento histórico de la creación del derecho del trabajo, predominó el principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El apareamiento mismo de esta disciplina responde a una voz generalizada que reclamaba la participación activa del Estado, en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos.”<sup>3</sup> (sic.)

- Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo.

Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando norma sobre los contratos.

“La posición ecléctica sostiene que el Derecho de Trabajo participa de ambas especies: pública por la imperatividad de sus normas y la tutela de los trabajadores y privada por su germen contractual.

---

<sup>3</sup> **Ibid**, Pág. 55.



Dentro de esta corriente existen dos grupos: uno que sostiene que la mayoría de las normas son de carácter mixto, mientras que el otro grupo mantiene que existen normas de Derecho Público y normas de Derecho Privado.

García Oviedo, Krostoschin, Jacques y Menéndez Pidal, sostenían que la dualidad de normas no afectaba la unidad del Derecho de Trabajo y Unsaïn sostenía que si bien el Derecho de Trabajo está integrado por normas de distinta naturaleza, todas esas normas están encaminadas a un mismo fin, o sea que unidas radican en su finalidad (unidad teleológica).<sup>4</sup> (sic.)

➤ Concepción social del derecho del trabajo.

“La identidad y evolución del concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y sobretodo de marginación frente a los empleadores, dieron motivo a la agudización del llamado problema social”.<sup>5</sup>

Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace converger todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Tiene características propias, peculiaridades especiales, desbordan los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

#### 1.4. Principios fundamentales.

Los principios juegan una función importante en todas las ramas del derecho. En el derecho laboral su aplicación por parte de los jueces de trabajo y previsión social y demás entes que intervienen en la administración de justicia, es vital. Plá Rodríguez, al referirse a los principios que sustentan al derecho de trabajo, indica que son: “Las

---

<sup>4</sup> **Ibid**, Pág. 58.

<sup>5</sup> **Ibid**.



líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.<sup>6</sup>

Para el mismo jurista uruguayo; más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas- son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego resalta tres elementos sobre dicha noción, así:

“a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla... De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otra zonas del derecho...no tienen porque ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, que en las demás disciplinas jurídicas.

c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas...”<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Plá Rodríguez, Américo, **Los Principios del derecho de trabajo**, Pág. 1.

<sup>7</sup> **Ibid**, Págs. 10 y 11.



“Acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo diremos que la función de los mismos es la siguiente:

- a) Informadora: inspira al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: actúa como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora: opera como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que hay algunos de esos principios que sirven más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel”.<sup>8</sup> (sic.)

Aunque conceptualizados como “características ideológicas” que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los jurislaboralistas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio. Esos principios se resumen de la manera siguiente:

➤ Tutelar.

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de

---

<sup>8</sup> **Ibid**, Pág. 11.



igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador”.

➤ Irrenunciabilidad.

Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo. Para Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio... los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero... y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo, la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida”.<sup>9</sup>

➤ Imperatividad.

Dice la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada

---

<sup>9</sup> **Ibid**, Págs. 67 y 69.



por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;”. Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: “Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado...Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad...El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponde al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens), el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación, su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público”.<sup>10</sup> (sic.)

➤ Realismo y objetividad.

Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuatro considerando, literal d) del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista “...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes”. Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, “... por que su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;”. Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: “... para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiere (además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

---

<sup>10</sup> De la Cueva, **Ob. Cit**; Pág. 99.



Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor...”.<sup>11</sup> Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

➤ Democrático.

Se estima que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho del trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f) define a esta rama de la ley, como “...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”.

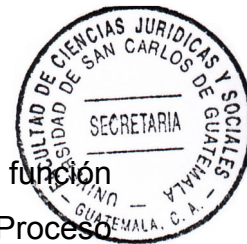
➤ Sencillez o antiformalista.

Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios del trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

---

<sup>11</sup> Plá Rodríguez, **Ob. Cit**; Pág. 245.





Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: “El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estrictas y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil en la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores...porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas; establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.

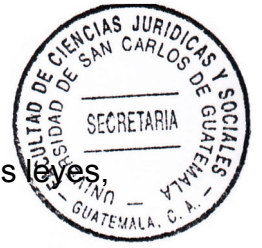
Nuestro Código de Trabajo calcado en la acertada opinión de que el Derecho Procesal de Trabajo es la disciplina menos formalista en la rama procesal, establece en uno de sus considerandos que era necesario crear “un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permiten administrar justicia pronta y verdadera...”.<sup>12</sup> (sic.)

➤ Conciliatorio.

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”. Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto

---

<sup>12</sup> López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, Pág. 32.



cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...”.<sup>13</sup>

➤ Equidad.

“Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad”.<sup>14</sup>

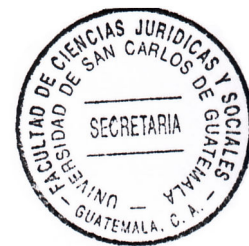
➤ La estabilidad.

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

---

<sup>13</sup> López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**, Pág. 88.

<sup>14</sup> **Ibid.**



## CAPÍTULO II



### 2. El Contrato de Trabajo.

#### 2.1. Consideraciones previas.

Al igual que la concepción civilista que se tenía del derecho de trabajo, este se refiere al caso de los contratos de trabajo, principalmente porque el origen o la naturaleza jurídica que ostentaba se refería a las formas en que utilizan las partes, en este caso, trabajador y patrono, para determinar las condiciones en que se prestará un servicio, y éste la forma en que será remunerado.

“El contrato como institución tiene en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera relación de trabajo, y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tácita y aún en forma expresa, los conceptos Contrato de Trabajo y relación de trabajo”.<sup>15</sup>

Sin embargo, tal como se encuentra conformado el cuerpo normativo que se refiere al contrato de trabajo y en todo caso, a la relación de trabajo propiamente dicha, cabe señalar que éste ha evolucionado considerablemente a favor de los trabajadores, puesto que establece principios fundamentales claros en aras de dar cumplimiento al principio tutelar, los derechos y obligaciones tanto de patronos como de trabajadores, precisamente con el fin de no vulnerar o violentar los derechos de los primeros, tomando también en consideración la desigualdad material o económica existente entre éstos y cuyo tema ya ha sido abordado.

---

<sup>15</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit**; Pág. 87.



## 2.2. Definición de contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, si se toma bajo una concepción general, puede referirse a que el hecho de contratar y contratarse, implica adquirir derechos y obligaciones para las partes en determinado asunto. La prestación de un servicio y consecuentemente el pago de una remuneración. En el orden laboral, éste cambia sustancialmente, puesto que el contrato de trabajo se rige por normas propias de las leyes de trabajo, éstas a su vez, han sido establecidas por el legislador, insertando entre las mismas, principios como: tutelar, irrenunciabilidad de derechos laborales, etc.

El contrato individual de trabajo, tal como lo señala el Artículo 18 del Código de Trabajo, se define así: Contrato Individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Ahora bien, algunos autores han establecido diferencias entre el contrato de trabajo y relación de trabajo. La relación de trabajo es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo 18 del Código de Trabajo. La relación de trabajo es suficiente para que exista y se perfeccione el contrato individual de trabajo, tal como lo establece el Artículo 19 del Código de Trabajo.

“El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa ...Con el objeto de penetrar ahora en el



problema de la relación de subordinación, diremos que es una naturaleza jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo”.<sup>16</sup> No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a aquellas que se deriven de la ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral.

### 2.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.

La naturaleza jurídica de este contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe. Es por ello, que debe tomarse en consideración que de conformidad con sus normas que lo regulan, interviene el Estado, puede situarse también dentro de la naturaleza jurídica propia del derecho de trabajo.

“...El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial...”.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> De la Cueva, **Ob. Cit**; Págs. 202 y 203.

<sup>17</sup> **Ibid**, Pág. 201.



## 2.4. Elementos del contrato de trabajo.

Son elementos del contrato individual de trabajo:

- La subordinación (dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula la libre actividad del individuo a las órdenes, limitaciones e iniciativas unilaterales del patrono).
- La ausencia de riesgo (el trabajador no es responsable de las imprecisiones del patrono, que surjan en ocasión de la subordinación).
- La estabilidad (permanencia del trabajador en sus funciones).
- La profesionalidad (especialización para el trabajo).

Además existen otros elementos; estos pueden ser esenciales y personales: Los elementos esenciales son: 1. Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal; 2. Que exista dependencia continuada hacia el patrono; 3. Que exista dirección, ya sea inmediata o delegada de uno o varios representantes del patrono; y, 4. Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley. Los elementos personales son: a) El patrono y/o su representante; y b) El trabajador.

## 2.5. Características del contrato de trabajo.

“Las principales características del contrato de trabajo son:

- Es consensual: Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.



- Bilateral: De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmáticos.
- Oneroso: Implica una prestación mutua de contenido económico: en un caso el pago del salario y el otro la prestación de un servicio.
- De tracto sucesivo: El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones”.<sup>18</sup>

## 2.6. Efectos del contrato individual de trabajo.

### 2.6.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de los trabajadores y las obligaciones son las contenidas en el Artículo 63 del citado Código.

### 2.6.2. Derechos y obligaciones de los patronos.

Los derechos y obligaciones de los patronos son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de patronos del sector privado, las obligaciones de los trabajadores contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos patronos y las obligaciones son las contenidas en el Artículo 61 del Código.

---

<sup>18</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit.**, Pág. 98.





### 2.6.3. Nulidad de los contratos individuales de trabajo.

De acuerdo con el Artículo 22 del Código de Trabajo, en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el mismo Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en el Código de Trabajo, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

### 2.7. Clasificación del contrato individual de trabajo.

Los contratos individuales de trabajo se clasifican de la forma siguiente:

- Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido (no se especifica su fecha de terminación). Todo contrato, salvo prueba en contrario, se tiene por celebrado de esta forma.
- Contrato individual de trabajo a plazo fijo (se especifica fecha o condición para su terminación).
- Contrato individual de trabajo para obra determinada (se toma en cuenta determinada obra).
- Contrato individual de trabajo verbal (cuando se refiere a labores agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, a los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de 60 días o la prestación de un trabajo para obra determinada cuyo valor no exceda de Q 100.00 o que no sea mayor de 60 días).



- Contrato individual de trabajo por escrito (todo contrato debe extenderse por escrito, salvo excepciones, en tres ejemplares, uno para el trabajador, uno para el patrono y otro que el patrono debe remitir a la Dirección General de Trabajo).

“Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que éste es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados en los numerales ya enunciados, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsiste, se debe entender el contrato por tiempo indefinido”.<sup>19</sup>

## 2.8. Los sujetos del derecho individual de trabajo.

### 2.8.1. Trabajador.

Trabajador, es la persona individual que realiza un trabajo o presta un servicio a otra que se obliga a proporcionarle una remuneración por ese trabajo o servicio. A respecto, De la Cueva, señala: “Determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo”.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> López Sánchez, **Ob. Cit**; Pág. 114.

<sup>20</sup> De la Cueva, **Ob. Cit**; Pág. 153.



Conforme al Artículo 3 del Código de Trabajo: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

### 2.8.2. El patrono y la empresa.

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale Madrid quien indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

“La definición del concepto empleador o patrono resulta de la contraposición en que éste se halla con respecto al trabajador dependiente. Es empleador la persona física o jurídica (sea de derecho privado o de derecho público), que ocupa (da trabajo) a uno o varios trabajadores dependientes”.<sup>21</sup>

Tal como lo regula el Artículo 2 del Código de Trabajo, patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

### 2.8.3. Sustitución del patrono.

Para considerar esta institución, debe tomarse en consideración los siguientes elementos: a) La existencia de una empresa o establecimiento; b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento; c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona individual o jurídica; y, d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

---

<sup>21</sup> Krotoschin, Ernesto, **Tratado práctico de derecho del trabajo**, volumen I, Pág. 146.



Por ello podría definirse la sustitución patronal como: La cesión de deudas en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil.

El Artículo 23 del Código de Trabajo al respecto indica: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.

#### 2.8.4. Los auxiliares del patrono.

##### ➤ Representante patronal.

Se regula en el Artículo 4 del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores.

##### ➤ Trabajador de confianza.

Por la complejidad y naturaleza de las actividades que se realizan dentro del ámbito industrial, mercantil, comercial, etc.; surge el hecho de que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas funciones que le son propias y que él tiene que



realizar; por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones de trabajo. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque ha de reconocerse que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

➤ Intermediario.

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o mas trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligado solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que indica el Artículo 5 del Código de Trabajo.

## 2.9. Terminación del contrato individual de trabajo.

La terminación de la relación de trabajo, se da cuando se produce una ruptura del vínculo laboral de un trabajador o cuando por alguna causa imprevisible para las partes, ésta no puede continuar porque ya no concurre alguna de las partes.

La terminación del contrato individual de trabajo es el rompimiento del vínculo entre las partes de un contrato de trabajo o relación de trabajo, como consecuencia del desaparecimiento de las obligaciones directas que tienen las partes de la relación jurídica, dando lugar al pago de las prestaciones que la ley establece para este caso.

La terminación del contrato de trabajo se da cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o por disposición de la ley, tal como está contemplado en el Artículo 76 del Código de Trabajo.



Dentro de las causas por las cuales puede existir la terminación de los contratos de trabajo, pueden ser las siguientes:

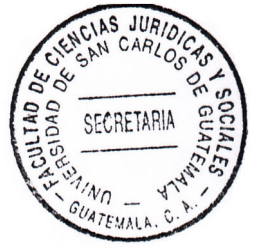
A. Por mutuo acuerdo (sin responsabilidad para las partes).

B. Por decisión unilateral, lo cual puede darse así:

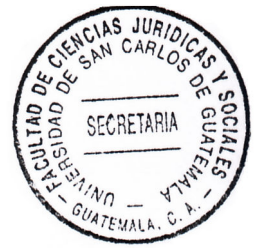
- Por decisión del patrono (despido directo e indirecto).
- Por decisión del trabajador (renuncia, preaviso y abandono).
- Por disposición de la ley (Artículo 85 del Código de Trabajo)

C. Otras causas, tales como:

- Por muerte del trabajador (Artículo 85, numeral 1 del Código de trabajo).
- Por fuerza mayor o caso fortuito.
- Por insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa.
- La incapacidad o muerte del patrono.



### CAPÍTULO III



## 3. El salario, los honorarios y las ventajas económicas.

### 3.1. El salario.

#### 3.1.1. Definición del salario.

Es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido.

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

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

- Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora).
- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo; y
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono, tal como lo estipula el Artículo 88 del Código de Trabajo.

El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.





Es por eso que el movimiento obrero, a través de procurar una mejor legislación, se ha esforzado por garantizar al trabajador la prestación efectiva y real del salario, y para esta finalidad, se ha dictado, desde el siglo pasado, numerosas disposiciones.

El término salario es el empleado por casi todas las legislaciones, ya que es el que conviene a la percepción del salario y es también el único que abarca a las distintas retribuciones de los trabajadores.

### 3.1.2. Cómo se diferencia el salario.

En la realidad del trabajador, y de conformidad con lo que establece la ley, la palabra salario puede ser interpretada con el mismo significado que sueldo, remuneración, emolumento, aunque en algunos casos, estas definiciones, pueden referirse a instituciones propias del derecho civil, ejemplo, en el caso de servicios profesionales, en donde recibe el profesional honorarios, pero tal y como sucede en la realidad, por la vía de los contratos de trabajo, disfrazados de contratos de servicios profesionales, se realizan contratos de trabajo, en donde de conformidad con los principios y elementos esenciales propiamente laborales de los contratos de trabajo, deben ser interpretados de manera extensiva, puesto que favorece al trabajador, en el sentido de que en algunos casos, se ha tenido conocimiento que lo que se ha denominado como pago de honorarios, de conformidad con otros elementos que se consideraron, tal definición, se le dio características de sueldo, salario, y es así como se determina que puede ser que se refiera en el caso de los honorarios profesionales, al salario o sueldo propiamente dicho.

Por otro lado, debe hacerse una distinción de lo que realmente debe entenderse por sueldo o salario en términos generales, para que de esa manera pueda determinarse en realidad que es lo que al final de cuentas percibe el trabajador como producto de la actividad laboral que realiza. Al respecto, se señalan a continuación algunas otras formas de determinar el salario o sueldo:



### Salario devengado.

Está constituido por todo lo que recibe el trabajador, tanto en dinero como en especie (alojamiento, alimentación, vestuario para él o su familia) y que implique retribución por el trabajo que aporta, sea cual fuese la forma o denominación que se dé a la relación laboral entre el patrono y el trabajador. Sueldo o salario, bonificaciones, comisiones, primas habituales, horas extras, recargo nocturno, participaciones, retribución de días dominicales o festivos, viáticos, etc.

### Sueldo devengado.

Es el valor que realmente obtiene el trabajador de acuerdo con la cantidad de días laborados.

#### 3.1.3. Clasificación del salario.

Así también, en la doctrina se encuentran estudios del derecho laboral que han establecido una serie de consideraciones con respecto a la clasificación de los salarios, incluso, existen distintas variaciones, sin embargo, tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido éste último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo, a la jornada diaria de labores, semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga. En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluto, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etc. se debe de tener en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la



inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción.

En lo que respecta al salario por unidad de obra debe de tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo (por lo menos).

El salario a precio alzado es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable en la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra precio alzado, en que en el primero el trabajador solo pone su trabajo, y no los materiales, y en el segundo pone tanto materiales como su actividad o trabajo.

Otra forma en que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; en esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Salario en especie: es el que no se paga totalmente con dinero en efectivo; sino que una parte se da en especie, alimentos, bienes, enseres, pero en ningún caso puede constituir más del 30% del salario de que se trate.

De conformidad con lo anterior, el Artículo 89 del Código de Trabajo establece: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual; el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.



### 3.1.4. Normas que garantizan la protección del salario.

#### A) Protección del salario contra los abusos del patrono:

- Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del truck-sistem (vales, fichas, señalar el establecimiento donde debe cambiar por ciertos productos, esos vales, fichas o tarjetas), como lo establecen los Artículos 62, inciso a) y 92, párrafo 2o. del Código de Trabajo.

En este caso, tal como lo preceptúa el Artículo 62 del Código de Trabajo, existen medidas prohibitivas para los patronos, y respecto al inciso a) se refiere a inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas. Esto puede claramente denotarse en el hecho de que existen algunas empresas privadas que cuentan con supermercados denominados economatos, sin embargo, aparentemente se refiere a que el servicio es a favor del trabajador, pero sin embargo, se ha llegado a determinar que en muchos casos, los precios son similares a los del mercado común y que eso representa para el patrono una ganancia, además, de que se violenta las normas protectoras del salario con respecto a la forma de pago, en especie o en efectivo.

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

Esto se refiere precisamente, puesto que el salario debe pagársele al trabajador, y la forma es en moneda de curso legal. Al respecto cabe señalar que muchas veces, y es común actualmente que al trabajador se le pague por medio de cheque, bajo



pretexto de que por seguridad y derivado de los altos índices de delincuencia, resulta más beneficioso para el trabajador el pago por este medio; sin embargo, se ha estimado que resulta más perjudicial al trabajador, el hecho de que tenga que hacer largas colas para cobrar su cheque de quincena o de mes, soportando sol, agua y que de todas formas, al retirarlo del banco para su casa, pueden producirse robos, asaltos, es decir, la participación de la delincuencia; lo que hace presumir que no necesariamente el hecho de que se le pague al trabajador por medio de cheque resulta siendo beneficioso para el trabajador, puesto que no es así, ya que el beneficio únicamente lo obtiene el patrono.

- El plazo para el pago del salario: Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcional a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Esto tiene relación con la forma en que se ha pactado la prestación de servicios y demás condiciones de trabajo, dentro de ellas la forma de pago del salario y el plazo para ello.

- Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. Esto se encuentra regulado en el Artículo 61 inciso g) del Código de Trabajo.
- Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna al salario del trabajador en concepto de multas, como indica el Artículo 60 inciso e) párrafo dos del Código de Trabajo.



- Prohibición de efectuar descuentos, como lo indican los Artículo 93 al 99 del Código de Trabajo.
- Prohibición parcial de efectuar compensaciones, regulado en el Artículo 100 del Código de Trabajo.
- Prohibición de hacer colectas, y su regulación se encuentra en el Artículo 62, inciso f) del Código de Trabajo.

Las anteriores normas se refieren a prohibiciones que se le hacen al patrono, y que de alguna manera tienen relación o congruencia con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y los Convenios Internacionales de Trabajo, como el 95 de la Organización Internacional del Trabajo que se refiere a la protección del Salario.

B) Protección del salario contra los acreedores del trabajador:

- Nulidad de la cesión de salarios, tal como se establece en el Artículo 100 del Código de Trabajo.
- Obligación de pagar el salario directamente al trabajador, regulado en el Artículo 94 del Código de Trabajo.
- Inembargabilidad parcial del salario, tal como se regula en los Artículos 96 y 97 del Código de Trabajo;

C) Protección del salario contra acreedores del patrono, regulado en el Artículo 101 del Código de Trabajo.



#### D) Protección a la familia del trabajador:

- Protección a la mujer casada y a los hijos menores, regulado en los Artículos 97 al 100 del Código de Trabajo.
- Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador.
- Patrimonio familiar.
- Protección a los familiares del trabajador fallecido, regulado en los Artículos 85 del Código de Trabajo y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

#### 3.1.5. Aspectos legales del salario mínimo.

Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del salario mínimo. En el Código de Trabajo guatemalteco se establece que: “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”. De acuerdo con el Convenio Internacional 131 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de la Organización Internacional de Trabajo que ratifique este convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados. Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son:

- La necesidad de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales.



- Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por aparte, es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Según el Artículo 104 del Código de Trabajo el sistema para la fijación de salarios mínimos se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones.

Su fijación es anualmente según Acuerdo Gubernativo 776-94, y está a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informes a la Comisión Nacional del Salario (organismo técnico y consultivo de las mismas) el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo por conducto del referido Ministerio a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.

Ahora bien, tal como lo regula el Artículo 95 del Código de Trabajo, el salario debe pagarse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo, que se trate de trabajadores que laboren en esta clase de establecimientos.

### 3.2. Definición de honorarios.

Es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador profesional colegiado o de profesión liberal como contraprestación al servicio recibido, este trabajador no está





en relación de dependencia pues su trabajo es por una labor determinada en un plazo estipulado.

### 3.2.1. Cómo se diferencian los honorarios.

El trabajador en la realidad de la labor profesional realizada no tiene derecho, a prestaciones laborales estipuladas en la ley de la que gozan los trabajadores en relación de dependencia.

### 3.2.2. Clasificación de honorarios.

- Los honorarios se pueden pagar por parte del patrono por un servicio profesional específico para realizarse por parte del profesional.
- El patrono paga estos honorarios por el servicio profesional recibido en un plazo determinado.

En este tipo de servicios profesionales, se puede convenir en forma verbal, pero en algunas ocasiones, el patrono para asegurarse que el trabajador no reclame prestaciones laborales, elabora un contrato por honorarios profesionales en el cual se estipulan las condiciones económicas y el monto total del mismo sin derecho a prestaciones laborales lo cual se estipula en el contrato.

### 3.3. Definición de ventajas económicas.

Las ventajas económicas son aquellos incentivos que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, siendo un incentivo económico extra con relacion a su salario.



Esta es una situación que favorece al trabajador, al serle expedida una cantidad definida por el servicio prestado, la cual se puede valorar en dinero.

### 3.3.1. Estudio jurídico doctrinario.

El Código de Trabajo no define lo que son las ventajas económicas, pero el Artículo 90 párrafo quinto, establece: “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”.

Las ventajas económicas, no se encuentran definidas en el Código de Trabajo, situación que ha generado que el juzgador use su criterio para definir las y ponerlas en práctica en el procedimiento laboral.

Fernández Molina, al respecto manifiesta: “Merecen consideración especial las ventajas económicas, ya que en la práctica representan de hecho un treinta por ciento del total de las prestaciones laborales. Adicionalmente a esto es una institución muy pobremente regulada y que da lugar a diferentes interpretaciones y muchos problemas.

Las llamadas ventajas económicas representan una de las instituciones más controvertidas de nuestro panorama laboral. Es un claro ejemplo de los problemas que puede derivar una ley confusa, poco clara y que, lejos de procurar la armonía y estabilidad en las relaciones laborales, es por el contrario el origen de nuevas discrepancias”.<sup>22</sup>

La poca claridad que tienen las ventajas económicas en el Código de Trabajo, deriva que el legislador no las definió al momento de emitir la ley, lo importante que se establezca en dicho Código es su definición es decir que el juzgador no aplique su

---

<sup>22</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit**; Pág. 238.



criterio al dictar un fallo sino que el criterio lo fije la ley para que no se den confusiones al momento de aplicarlos.

En la actualidad, cada juzgador impone su criterio al momento de ser solicitadas las ventajas económicas, es decir que no hay un criterio unificado, lo que da lugar a confusiones entre el juzgador y las partes litigantes, y al no tener uniformidad de criterios se pueden violar las leyes cuando estas se interpretan.

“Debe afirmarse en principio que las ventajas económicas forman parte del salario. Comprenden una serie de beneficios o prestaciones no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo. Si el empleador, además del pago en metálico, otorga otros beneficios a un trabajador, debe entenderse que no lo hace por mera liberalidad sino por consolidar un total de beneficios a cambio del trabajo que va a recibir de su subordinado. Visto desde la otra perspectiva, el trabajador toma en cuenta esos beneficios que se suman a su salario nominal, para decidirse a trabajar o continuar trabajando con el empleador, que si no se comprendieran esos beneficios, implican un costo que debe absorber el empleador. Para el trabajador significan descargos o complementos de los gastos que regularmente deben afrontar con su salario”.<sup>23</sup>

En tal sentido, las ventajas económicas significan un beneficio para el trabajador formando estas, parte del salario que percibe a cambio de su trabajo, lo cual constituye una prestación además de su salario.

En el caso de las ventajas económicas se beneficia tanto el trabajador como el patrono, para el trabajador constituye un complemento a su salario y el trabajo que presta a su patrono lo desarrolla con mayor interés y calidad, mientras que para el patrono es un beneficio en el rendimiento del empleado.

---

<sup>23</sup> **Ibid**, Págs. 239 y 240.



“Nuestra legislación, en la única referencia explícita que se hace de las ventajas económicas, las ubica en el capítulo de los salarios. Es el Artículo 90 del Código de Trabajo, en su último párrafo, solitario pasaje legal que sustenta esta institución. Dicho Artículo se refiere a que el pago del salario debe hacerse exclusivamente en moneda de curso legal, aunque regula el caso de excepción, de hasta el 30% en alimentos y al costo, en explotaciones agropecuarias. La inserción de esta institución dentro de este Artículo en particular, mueve a pensar que la intención del legislador fue la de contemplar las ventajas económicas como una forma de pago de salario en especie, un complemento de salario, que se paga al trabajador a través de ciertos beneficios que se le brindan, tales como vivienda, alimentación o transporte. Sin embargo, la legislación quedó corta y confusa, circunstancias que se agravan en la medida de la importancia de esta institución, así como en la generalizada de su reclamo”.<sup>24</sup> (sic.)

El último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo señala: “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”.

“La normativa anterior ofrece una amplia gama de interpretaciones y por lo mismo es una reserva potencial de problemas prácticos. Por las razones expuestas, el legislador debe realizar y actualizar este pasaje legal.

Entre los puntos que plantean discrepancia están:

- a. No especifica qué beneficios se comprenden dentro de la institución. Como se puede apreciar, la normativa es muy amplia al indicar “de cualquier naturaleza que sean”.

---

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



b. ¿El 30% constituye un mínimo o un máximo?. Salvo pacto en contrario son de un treinta por ciento. Hace años, se acostumbraba consignar en los contratos de trabajo un texto así: “Las ventajas económicas en caso se lleguen a otorgar, no constituirían en ningún caso un porcentaje mayor del tres por ciento del salario”.

c. El párrafo citado indica que salvo pacto en contrario, las ventajas económicas “constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”. En una primera ecuación si el salario en moneda es de mil quetzales, las ventajas económicas serán de trescientos quetzales...”<sup>25</sup>

Debido a la poca claridad del texto legal, la implementación de las ventajas económicas ha dado lugar a una serie de problemas, producto de diferentes interpretaciones. La principal divergencia gira en cuanto a su naturaleza, esto es, que prestaciones pueden comprenderse como ventajas y cuales no.

### 3.3.2. Cómo se diferencian estas ventajas económicas.

En virtud de las anteriores consideraciones a juicio del autor del presente trabajo, estas ventajas económicas pueden ser entre otras las siguientes:

#### ➤ Comisiones

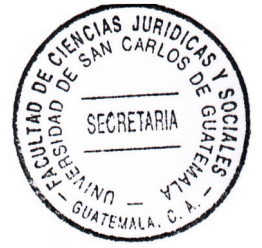
Algunas empresas dedicadas a las ventas, con el objeto de motivar a sus vendedores, les ofrecen un porcentaje sobre el valor total de las ventas logradas.

#### ➤ Viáticos y gastos conexos

Corresponde al dinero dedicado al proporcionar manutención y alojamiento al trabajador, cuando por razones de su actividad debe desplazarse de su hogar habitual de residencia. La liquidación varía de acuerdo con la política de cada empresa.

---

<sup>25</sup> **Ibid**, Págs. 240, 241 y 242.



➤ Bonificaciones

Sumas que algunas empresas pagan periódicamente a sus trabajadores, por simple liberalidad ó de un acuerdo con ciertos pactos laborales.

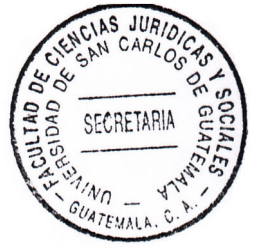
➤ Participaciones

Algunas empresas hacen partícipes a sus trabajadores de la utilidades obtenidas en cada ejercicio.

“En general, se puede deducir que las ventajas económicas constituyen las prestaciones que el empleador otorga al trabajador y que de todos modos hubiese tenido que cubrir con su propio salario”.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> **Ibid, Pág. 243**



## CAPÍTULO IV



4. Los viáticos y su interpretación conforme al artículo 33 del Código de Trabajo, necesidad de que se adecue a la realidad, se reforme la norma y se implemente el reglamento respectivo.

### 4.1. Las condiciones de trabajo.

Para determinar las condiciones de trabajo, esencialmente se debe considerar lo siguiente:

- El lugar de ejecución del servicio es el edificio o local que ocupa la empresa o aquél en el que se desarrolla la actividad para la que se contrata al trabajador. Es el lugar en que vive habitualmente el trabajador, es decir, es el lugar en donde el trabajador reside en el momento de la celebración del contrato.
- Al respecto se encuentra dentro de un marco legal lo anterior, a partir de los Artículos 33, 34 y 124 inciso d) del Código de Trabajo.
- Respecto a las otras condiciones o elementos que concurren en la relación de trabajo, son los derechos que la ley da al trabajador, y constituyen un minimum irrenunciable y en caso de que los mismos se disminuyan o tergiversen, serán nulas ipso jure todas las estipulaciones. Y concretamente pueden referirse al pago del salario o sueldo, la forma en que éste se pagará al trabajador, la realización propiamente dicha de la actividad laboral que desarrollará.
- Dentro de las condiciones de trabajo también deben considerarse todos los aspectos que contempla la ley con respecto al reglamento interior de trabajo, a los beneficios del seguro social, a la jornada de trabajo, a los días de descanso semanal, los descansos obligatorios con relación a las jornadas de trabajo que





se presten en el lugar de trabajo, lo que sucede con los días de asueto, feriados, etc.

#### 4.2. Análisis del artículo 33 del Código de Trabajo.

El artículo 33 del Código de Trabajo establece: “Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la república, pero en lugar distinto al de aquel en que viva habitualmente, dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:

- a) Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o los gastos razonables que eso le demanda; y
- b) Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y de regreso antes y después de la vigencia del contrato.

Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador, pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonable de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje. En los casos que contempla este inciso, la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida”.

Al respecto, conviene efectuar el siguiente análisis:



- Esta norma al igual que las que se encuentran reguladas en el Código de Trabajo constituyen normas mínimas, protectoras del trabajador, irrenunciables, y sobre todo superables a favor de los trabajadores.
- Que en el caso del Artículo bajo análisis, se refiere a las condiciones en que se pueden suscitar las actividades del trabajador con ocasión del trabajo y específicamente, a partir del momento en que se suscribe el contrato de trabajo, espacio en el cual, el patrono y el trabajador, establecen todos los aspectos relacionados con el trabajo a desarrollarse.
- De conformidad con el crecimiento poblacional de las ciudades, la modernización, etc., se puede inferir que en la realidad, el hecho de que un trabajador acepte un trabajo fuera del lugar en que tiene su residencia, por ejemplo, situándolo en el perímetro de la ciudad capital, y tenga que desplazarse hacia lugares cercanos, es decir, municipios del departamento de Guatemala, debe considerarse que la norma establece que el trabajador puede aceptar prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, es decir, puede ser cerca o lejos de su lugar de residencia. Sin embargo, el hecho de que sea lejos del lugar de su residencia, tiene implicaciones de orden económico, familiar, moral, religioso incluso.
- La norma en análisis, precisamente se establece tomando en consideración los aspectos anteriormente relacionados, y por ello, a favor del trabajador, determina que puede el trabajador aceptar laborar en un sitio distinto al lugar donde tiene su residencia, pero que deben observarse las reglas que la norma en análisis regula, y específicamente, y siendo el motivo fundamental, el hecho de que éstas obligadamente deben observarse cuando entre ambos sitios exista una distancia mayor a los 15 kilómetros.
- Es lógico suponer que para la realidad guatemalteca, la distancia mayor a 15 kilómetros es relativa puesto que muchos de los casos, derivado de la expansión



de las ciudades, superan esa distancia, para que el trabajador se desplace al lugar de trabajo, incluso, dentro de las condiciones de trabajo que se observan al momento de contratar, no se toma en cuenta la distancia de su lugar de residencia, y si en todo caso, se establece, siempre va en perjuicio del trabajador, por cuanto, este tiene la necesidad de aceptar el trabajo, y de eso se aprovecha el patrono, para no determinar o no observar lo regulado a través del Artículo 33 del Código de Trabajo objeto de análisis.

- Con lo anterior se infiere, que es común que suceda de que los trabajadores se vean compelidos a hacer viajes diarios de ida y regreso, cuando la distancia es superada por los 15 kilómetros, lo cual no implica como ya se dijo, que el patrono cumpla con pagarle al trabajador los pasajes o los gastos razonables que tiene que efectuar el trabajador para desplazarse al lugar de trabajo.
- Por otro lado, también se observa que es común que el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos contratados, y el patrono no se detiene en cumplir con la norma, a efecto de que cancele los gastos razonables al trabajador de ida y de regreso antes y después de la vigencia del contrato.
- Cuando el contrato de trabajo respecto del tiempo, sea de sesenta días o menos, también el patrono tiene que pagar al trabajador, los gastos que incurra este para desplazarse, a pesar de que no se cumple, sucede de que regularmente el contrato de trabajo tiene una duración mayor a sesenta días, y por ello, el trabajador se ve en la necesidad de vivir fuera del hogar, por lo que de conformidad con la norma en análisis, el trabajador tiene el derecho de que el patrono le pague los gastos razonables de transporte, alimentación y hospedaje de él y de su familia.



- 4.3. Los beneficios de los gastos de viáticos y gastos conexos que deben contemplarse a favor de los trabajadores.

El pago de los viáticos al trabajador, constituyen un beneficio que en términos generales ha generado el hecho de que el desarrollo del trabajo implique gastos extraordinarios para el trabajador, y que si los efectuara personalmente, representarían un costo adicional y por lo tanto, no producirían efectos positivos en el trabajador, puesto que de no ser pagados por el patrono, tendría que correr por cuenta de éste, disminuyendo el monto que reciba de salario o sueldo y distribuyéndolo para estos gastos que podría no tener eco en el interés del trabajador por aceptar determinado trabajo.

En la realidad guatemalteca, el pago de los viáticos ha ido en detrimento como parte de una prestación más a favor de los trabajadores, incluso, los trabajadores, con el propósito de conseguir empleo, incurren en pago de gastos de viáticos y otros gastos conexos, disminuyendo lógicamente el monto que pudiera recibir o percibir al final del período de trabajo pactado, y que en definitiva va en detrimento de los intereses de la propia familia del trabajador, porque se ve limitado a poder satisfacer las necesidades básicas que le asisten.

Existe en la doctrina una serie de beneficios que pueden ser obtenidos por el trabajador, y que muchos de ellos, como lo son el pago de viáticos, y tal como se analizó, el incumplimiento del Artículo 33 del Código de Trabajo, conviene relacionar a continuación la serie de beneficios que pudiera obtener el trabajador, pero que muchos de ellos, son desconocidos para éstos y aún más, muchos de ellos no se encuentran contenidos en la ley.

Dentro de los beneficios que le asisten al trabajador y debe cubrir el patrono, además de que muchos no se encuentran regulados en el caso de la legislación guatemalteca, se pueden citar los siguientes:



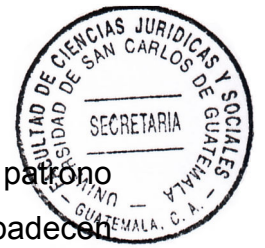
- Prima por hogar: Se refiere a una prima mensual equivalente a un porcentaje del salario otorgado al trabajador que se encuentra sosteniendo un hogar y que de él dependan sus familiares.
- Prima por hijos: Se refiere a la que se proporciona al trabajador, cuando demuestra que tiene hijos menores de edad.
- Seguro de hospitalización: Se refiere a un seguro que se otorga sin ningún costo al trabajador por parte del patrono, para cuando tenga que hospitalizarse, independientemente del seguro social. Dentro de los seguros existen unos, que comprenden la hospitalización, maternidad y otros beneficios.
- Seguro de cirugía: Al igual que el anterior, se refiere a que el patrono contrata a favor de los trabajadores, un seguro para que en caso de que necesite cirugía, ésta no represente para el trabajador ningún costo.
- Seguro de maternidad: Regularmente en este caso, el seguro social, es el que cubre los aspectos de maternidad, y en otros casos, clínicas particulares y hospitales nacionales. El seguro de maternidad es una prestación o beneficio que el patrono otorga a favor del trabajador sin ningún costo, para que en caso de maternidad, el trabajador en el caso de su conviviente, esposa, o bien la trabajadora, puedan tener facilidad de acceder a hospitales privados, o que optativamente pueda decidir sobre el lugar donde desea tener a su bebé.
- Seguro de vida: Éste en el caso de Guatemala, resulta siendo completo, puesto que se refiere a que el seguro de vida propiamente dicho, proporciona una serie de beneficios, sin embargo, los trabajadores no los adquieren porque resultan onerosos, es decir, si lo que obtienen de salario no les alcanza para sufragar adecuadamente sus gastos para cumplir o cubrir sus necesidades básicas, mucho menos pueden tener acceso a pagar un seguro de vida, y por lo tanto, constituye un beneficio que el patrono puede otorgar al trabajador.



- Servicio médico: En muchos lugares, especialmente del orden privado, existen ya comúnmente este tipo de seguros, sin embargo, no son aplicables o más bien, a este beneficio no tienen acceso los trabajadores comunes, siendo que constituye una prestación o beneficio que el patrono puede proporcionar al trabajador.
- Servicios de caja de ahorros: Este beneficio constituye un esfuerzo del trabajador y apoyo al mismo por parte del patrono y también representa el hecho de que se estimule el interés por el ahorro en el caso de los trabajadores. Esta política de estimular el interés por el ahorro, también debe ir acompañada de una política salarial, puesto que evidentemente, si un trabajador, lo que gana como salario, es el mínimo, puede suponerse fácilmente de que lo que obtiene apenas si le alcanza para subsistir, entonces, mucho menos, podría apartar una parte de su salario para el ahorro.

Ahora bien, existen beneficios socioeconómicos, como los siguientes:

- Aumento por antigüedad: Este es un beneficio que se puede conceder a los trabajadores, con un aumento de sueldo por antigüedad, pudiéndose fijar cada dos años, y equitativamente a un porcentaje no menor del diez por ciento de aumento al sueldo.
- Reconocimiento por años de servicios: Que se refiere a una tabla ponderativa en el caso de que un trabajador haya cumplido cinco años, diez años, quince años, veinte años o más, a la cual corresponderá un incremento salarial,
- Fondo de becas: Se refiere a otorgar becas de estudio de parte del patrono a los hijos de los trabajadores.



- Ayuda económica por hijos excepcionales: Consiste en que el patrono proporciona esta ayuda, cuando los hijos de los trabajadores padecen enfermedades congénitas o crónicas, que ocasionalmente necesitan tratamiento especial.
- Juguetes para los hijos de los trabajadores: Se da regularmente en el mes de diciembre, en el evento del convivio navideño que realiza la empresa cada año.
- Ayudas especiales: Se refiere a la ayuda económica que el patrono otorga al trabajador independientemente de otros beneficios económicos.
- Anticipos de prestaciones sociales: Pueden referirse a la adquisición de vivienda o terreno, pago de cuotas de capital sobre hipoteca, mejoras o ampliaciones de vivienda, cubrir gastos médicos, etc.
- Transporte: Se refiere a que el patrono suministra el servicio de transporte colectivo para todos los trabajadores de acuerdo a las rutas ya existentes o las que en el futuro se establezcan.
- Comedor para los trabajadores: Consiste en que el patrono proporciona instalaciones de comedor para que el trabajador ingiera sus alimentos que él mismo adquiere con sus recursos.
- Servicio de oftalmología: El patrono contrata para uso de sus trabajadores sin costo adicional, servicios de oftalmología para los trabajadores y sus familias.
- Servicio de odontología: El trabajador y su familia, puede recurrir a estos servicios de médicos odontólogos contratados por el patrono sin costo adicional para el trabajador.



- Cooperativa de consumo: El patrono capitaliza la cooperativa de consumo formada por los trabajadores con su apoyo, y así poder adquirir artículos para su canasta básica en las mejores condiciones de compra y pago.
- Bono nocturno: Es el pago que debe hacer el patrono al trabajador, cuando tenga en su empresa trabajadores que cumplan un horario de jornada mixta o nocturna.
- Bono de alimentación: Es cuando los trabajadores que por razones de cumplimiento de horas extraordinarias de trabajo no puedan acudir a su hogar para comer, tendrán derecho a percibir un bono de alimentación.
- Gastos de viaje: Referida a la prestación, en el caso que los trabajadores que tengan que efectuar labores eventuales fuera de su lugar de trabajo, se les deberá pagar los gastos de viaje, y estos deben por lo menos comprender: a) Gastos de alimentación; b) Transporte; c) Hospedaje, fundamentalmente.
- Bonificación de fin de año y bono vacacional: Este es referido a una bonificación económica por haber concluido el año laboral y también un bono vacacional por salir el trabajador a gozar de sus vacaciones anuales.
- Bonificaciones especiales: Por ejemplo, las de carácter eventual y que el patrono vea necesarios, como cubrir los gastos de compra de útiles y textos escolares en inicio de año, ayuda semestral de los hijos de los trabajadores, como incentivo para su educación superior, como una especie de beca, etc.

Todos estos beneficios económicos, no sustituyen y son adicionales a los beneficios económicos ya existentes y/o de similares características.

De conformidad con los beneficios anotados anteriormente, se puede inferir que el tema de las prestaciones laborales para los trabajadores, comparándolos con el caso





de Guatemala y lo que sucede con la realidad y la legislación laboral, dista mucho de que efectivamente sea a favor de los trabajadores y que el Estado en la medida de su intervención pueda brindar efectivamente esa protección y que a la larga, los trabajadores, tienen únicamente como mínimo los que contienen las normas del Código de Trabajo, porque cierto es, que de todos los beneficios que se anotaron anteriormente, y que lo contemplan o por lo menos ese es el espíritu de las normas laborales y de las principales leyes de carácter internacional, como los convenios de trabajo emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, y que a pesar de que Guatemala es parte de muchos de ellos, la situación de los trabajadores, con respecto a mejorar las condiciones en que prestan sus servicios se encuentran muy distantes.

## CAPÍTULO V



### 5. Presentación del trabajo de campo.

#### 5.1. Entrevistas.

Las entrevistas se realizaron a profesionales del derecho, a jueces de trabajo del departamento de Guatemala y a inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo que es preciso determinar que fue difícil la obtención de la información por parte de los funcionarios del Organismo Judicial, porque la ocupación de esta materia en los distintos órganos judiciales hace que no se pueda obtener información que por un lado, pueda perjudicar y por otro, el tiempo que tienen para atender audiencias, resolver las mismas, no hizo posible que se obtuviera toda la información que se hubiera querido, pero que sin embargo, a continuación se presentan los resultados.

Cuadro No. 1

Pregunta:

¿Considera que el derecho de trabajo ha evolucionado en beneficio del trabajador?

Respuesta	Cantidad
Si	12
No	03
Total	15

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2007.



Del cuadro anterior, se puede inferir que la mayoría de los entrevistados, están de acuerdo que el derecho de trabajo ha ido evolucionando a favor de los trabajadores o de la clase trabajadora.

A ésto conviene hacer notar, que evidentemente, esto es así, si se toma en consideración que por lo menos formalmente, las leyes de trabajo han sido superables en los últimos años, tomando en cuenta la actividad que realiza la Organización Internacional del Trabajo, con la promulgación de una serie de convenios internacionales que tratan de manera específica aspectos relacionados con el trabajo, y que en el caso de Guatemala, ha sido parte en la mayoría de estos Convenios, por lo que de conformidad con lo que regula el Artículo 46 de la Constitución Política de la República, deben ser considerados parte del derecho interno, porque se refieren a instrumentos que contienen aspectos relacionados con los derechos humanos.

Por otro lado, es de hacer notar, que en este tema, las normas que contienen el Código de Trabajo datan del año 1947, y que evidentemente, no han existido reformas sustanciales del mismo para adecuar sus normas a la realidad concreta del trabajador y de esa forma pueda beneficiarse en su contenido y aplicación, y ello, si a juicio de quien escribe puede ser perjudicial al trabajador, puesto que tal como se verá más adelante, en relación a la norma objeto de análisis, puede ser el ejemplo claro de lo que aquí se está diciendo con relación a que se hace necesario reformar las normas para que sean aplicables, y dentro de esta actividad reformadora, se adecuen claramente a la realidad guatemalteca en el caso de la clase trabajadora, y aunado a ello, también, reformarlas en función de lo que dictan los convenios internacionales de trabajo en esta materia.

## Cuadro No. 2

Pregunta:

¿Cree usted que las normas de trabajo contenidas en el Código de Trabajo contienen principios como el tutelar y de irrenunciabilidad?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total	15

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2007.

Con respecto a la respuesta del cuadro anterior, evidentemente, el derecho del trabajo se encuentra revestido de dos principios fundamentales, como es el tutelar y de irrenunciabilidad. Por un lado, es tutelar, puesto que a través de esto, el Estado trata de intervenir, protegiendo a la parte más débil de las relaciones laborales, como es la clase trabajadora, y es débil precisamente, por el factor material o económico.

Por otro lado, el principio de irrenunciabilidad que se encuentra contenido, al igual que es tutelar constitucionalmente, contiene aspectos que no deja en plena autonomía de libertad del trabajador de decidir sobre alguna condición de las relaciones laborales, que puedan perjudicarlo, y que evidentemente, lo sitúa o lo posesiona para lo que sea congruente con las normas de trabajo, puesto que estas ha sido evaluadas y estudiadas para que se apliquen dentro de las condiciones que deben pactarse en un contrato de trabajo. Al igual, un contrato de trabajo no puede ser equiparado a un contrato común entre dos personas, puesto que el primero conlleva una serie de normas que deben observarse tanto por patronos como por trabajadores para que sea viable.



## Cuadro No. 3

Pregunta:

¿Considera que en la relación de trabajador y patrono, existen libertad de ambos para contratarse y fijar condiciones para la realización del trabajo?

Respuesta	Cantidad
No	13
Si	02
Total	15

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2007.

Respecto al cuadro anterior, se corrobora con lo anotado anteriormente, puesto que no existe igualdad entre patrono y trabajador para contratarse, de allí se deriva que las normas tratan de equiparar y situar al trabajador dentro de un plano de igualdad, pero amparado en las leyes, esa igualdad debe enfatizarse de que es una igualdad material o económica fundamentalmente.

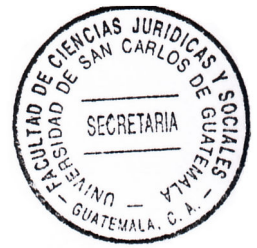
## Cuadro No. 4

Pregunta:

¿Cree usted que al determinar las condiciones de trabajo y al suscribir el contrato de trabajo, es necesario amparar legalmente al trabajador?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total	15

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2007.





En el cuadro anterior, se verifica que se sitúa al trabajador y al patrono dentro de un plano de igualdad, y es así como se podrá realizar esta tarea, tomando en cuenta que el patrono e incluso, el trabajador, deben atenerse a lo que disponen las leyes de trabajo respecto a la forma de contratarse y las condiciones que deben tomar en consideración tanto uno como otro para ello.

De tal suerte, que el Código de Trabajo por ejemplo, establece requisitos para que se dé la relación de trabajo, en cuanto a todas las condiciones, y clasifica el trabajo agrícola de otro y establece a la vez, supuestos que deben ser considerados.

#### Cuadro No. 5

Pregunta:

¿Considera que en la actualidad, el trabajador común está en disposición de aceptar cualquier trabajo dentro de la República de Guatemala?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total	15

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2007.

Respecto al cuadro anterior, conviene ver que derivado del incremento de la población, que conlleva también, el incremento de fábricas, industrias, etc., y que por otras circunstancias, como el caso del medio ambiente, desarrollo urbano, modernización, etc., puede que estas industrias, fábricas, empresas, se sitúen en las afueras de la ciudad, aunado a ello, también, debe considerarse que la delimitación territorial, especialmente en el casco urbano, no puede ser la misma de unos años atrás, a la actualidad, es decir, que se ha extendido hacia el interior, y con ello, ésto



representa para el trabajador, un perjuicio económico, pues su desplazamiento es mucho mayor, por tanto, es común que eso se suscite.

#### Cuadro No. 6

Pregunta:

¿Cree usted que la inspección de trabajo por escasez de recursos humanos y económicos permite que las normas del Código de Trabajo no sean cumplidas por el patrono?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	05
Total	15

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2007.

Del total de entrevistados, 10 personas consideraron que las normas del Código de Trabajo, muchas de ellas, son inaplicables, tomando en consideración que no son observadas por los patronos. Esto puede ser así, pero dentro de ello, también, debe considerarse que existen instituciones como la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que debe velar porque estas normas se cumplan, y de tal suerte, que si bien es cierto, muchos patronos no observan las normas laborales, también lo es que el Estado no hace nada al respecto, o posiblemente hace algo, pero eso no es suficiente.

## Cuadro No. 7

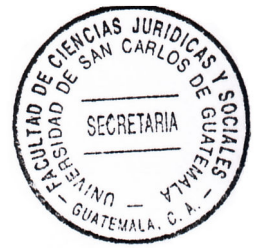
Pregunta:

¿Considera que es general suponer que cualquier trabajador en un alto porcentaje realiza su trabajo fuera de su residencia y que es común que la distancia supere los 15 kilómetros?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total	15

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2007.

De conformidad con los resultados del cuadro anterior, se concluye con lo analizado anteriormente, puesto que como se refirió, derivados de los crecimientos poblacionales que traen consigo otras formas de desarrollo, es común, que los trabajadores, acepten la realización de trabajos, fuera de los lugares en que tienen asentada su residencia, de tal suerte, que el salario que se les proporciona es el mismo, como si vivieran a cero kilómetros de su lugar de trabajo.





## Cuadro No. 8

Pregunta:



¿Considera que al trabajador cuando realiza su trabajo fuera de su residencia, el patrono le paga gastos de viáticos y gastos conexos?

Respuesta	Cantidad
Si	02
No	13
Total	15

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2007.

De conformidad con lo anterior, se evidencia, que es común que los trabajadores, acepten realizar labores para un patrono, con condiciones ya estipuladas, en cuanto a su salario fijo, por ejemplo; y, las prestaciones normales y obligatorias a que tiene derecho el trabajador, pero no se pacta, o por lo menos, en la mayoría no es así, otras condiciones como el pago de viáticos, tomando en cuenta la distancia de su trabajo, el pago de transporte, alimentación, vivienda, en todo caso, y con ello, se produce un perjuicio para el trabajador, pero que éste, se conforma, concretamente, con que se le proporcione el empleo y se le pague el salario, que de allí sale para hacer las erogaciones en los conceptos señalados anteriormente.

## Cuadro No 9



Pregunta:

¿Después de la lectura del Artículo 33 del Código de Trabajo, considera que es norma vigente y positiva?

Respuesta	Cantidad
Si	02
No	13
Total	15

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2007.

El Artículo 33 del Código de Trabajo, surge precisamente, fortaleciendo el principio tutelar y de irrenunciabilidad; sin embargo, data del año 1947, y en la actualidad, se torna insuficiente, y por lo tanto, poco aplicable, a pesar de que es común, que los trabajadores, desarrollen su labor a más de 15 kilómetros como lo preceptúa la norma y que en todo caso, existen obligaciones que cumplir por parte de los patronos.

## Cuadro No. 10

Pregunta:

¿Cree usted que por ser discrecional la aplicación de la norma el patrono no la cumple?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	05
Total	15

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2007.



Del total de los entrevistados, 10 indicaron que si efectivamente, puede representar un problema de su falta de aplicación, el hecho de que dentro del contenido de este artículo existen aspectos discrecionales a contemplar por parte de los patronos, que permite que en todo caso, llegado el momento, indiquen que el trabajador señaló su residencia cercana, aunque en su contrato, de forma verbal le haya indicado el patrono que tenía que señalar una residencia cercana, aunque no viva allí, para efectos del contrato, estas condiciones a favor del patrono, lógicamente, o bien, que exista manifestación expresa del trabajador, en el sentido de que no le representa ningún perjuicio el hecho de hacer viajes diarios de ida y regreso, así también, la condición al contratarse de estar dispuesto a residir en el lugar a donde sea enviado.

#### Cuadro No. 11

Pregunta:

¿Cree usted que las autoridades deben revisar esta norma para que se adecue a la realidad para ser aplicable?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total	15

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2007.

De acuerdo a la respuesta anterior, es evidente que se hace necesario revisar ésta y otras normas que no se cumplen, contenidas en el Código de Trabajo, porque ello ocasiona perjuicio al trabajador; resulta irónico que siendo normas tutelares, protectoras del trabajador y con carácter irrenunciable, éstas no tengan como cumplirse, por tecnicismos legales que probablemente fueron puestos con intención, precisamente para que no se cumplan y favorezcan de tal suerte, a los patronos.

## Cuadro No. 12

Pregunta:

¿Considera que esta norma, por la forma ambigua en la que está redactada es difícil su aplicación?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	05
Total	15

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2007.

Al analizar las respuestas del cuadro anterior, y los comentarios vertidos por los entrevistados, se puede determinar que es una norma confusa, compleja y que a través de una norma se ha querido establecer prácticamente un reglamento, puesto que no tiene cómo desarrollarse y deja en la ambigüedad muchos aspectos que deben ser considerados para su aplicación.

## Cuadro No. 13

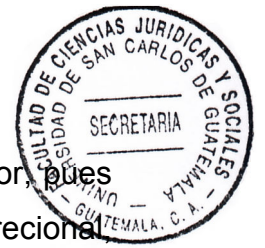
Pregunta:

¿Cree usted que la norma en el tiempo en que fue redactada, no es aplicable y que debe actualizarse?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total	15

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2007.





Estas respuestas tienen mucha relación con el análisis del cuadro anterior, pues efectivamente, si una norma en su redacción se torna compleja, discrecional, condicionada y que data del año 1947; en la actualidad, es lógico que no se pueda aplicar, y es necesario actualizarla, de tal manera que esa situación sucede con el contenido del Artículo 33 del Código de Trabajo.

#### Cuadro No. 14

##### Pregunta:

¿Cree usted que para la aplicación de esta norma, es necesario crear un reglamento de gastos de viáticos y gastos conexos?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total	15

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2007.

Como se manifestó anteriormente, cuando se observan los resultados del presente cuadro, se puede determinar que efectivamente, el legislador ha querido establecer de forma antitécnica y compleja un reglamento dentro de una norma, es decir, un reglamento reducido dentro de una norma del Código de Trabajo, y eso se observa en el caso del Artículo 33 del Código de Trabajo, que consta de pocas líneas y varios párrafos, de los cuales puede extraerse una serie de circunstancias que dejan en la ambigüedad al momento de aplicarse tanto al patrono como al trabajador, incluso, puede concluirse, que muchos trabajadores, ignoran el hecho de que de su residencia a su lugar de trabajo, existen más de 15 kilómetros, el patrono tiene la obligación de pagarle extraordinariamente al trabajador, los gastos de viáticos y gastos conexos, cuando se suscitan otras circunstancias.



Es por ello, que evidentemente la respuesta de los entrevistados, fue que debe regularse esta norma a través de la elaboración de un reglamento de gastos de viáticos y gastos conexos, para ampliar la aplicación del Artículo 33 del Código de Trabajo en las relaciones obreros patronales del sector privado de Guatemala.

## 5.2. Necesidad de que se establezca el reglamento de gastos de viáticos y gastos conexos.

A continuación se presentan algunas consideraciones que deben tomarse en cuenta para la elaboración de un reglamento derivado de lo que indica el Artículo 33 del Código de Trabajo, al cual se le puede denominar Reglamento de Gastos de Viáticos y Gastos Conexos.

- Debe establecerse la exposición de motivos, y ello implícitamente se deriva de la necesidad de que se establezca un reglamento como producto de la aplicación del Artículo 33 del Código de Trabajo que regule adecuada y técnicamente la forma en que el patrono debe cumplir con el pago de gastos de viáticos y gastos conexos, tales como transporte, vivienda, alimentación del trabajador o sus familiares en el momento de contratarse, como parte de la observación que deben hacer ambos, y lo que puede suceder con condiciones de trabajo que no lo ameriten.
- Además, deberá considerarse que el derecho de trabajo, como cualquier derecho, se encuentra en constante evolución, y que por lo tanto, las normas para que sean aplicables, deben contar con los mecanismos técnicos y adecuados, y fundamentalmente apegados a la realidad nacional que permitan al Estado dar cumplimiento a su papel, como protector de los derechos de los trabajadores, dentro de un marco de armonía que debe promover en las relaciones laborales que se suscitan entre patronos y trabajadores.



- En los primeros artículos del reglamento, es necesario establecer las definiciones que sean necesarias para su comprensión y aplicación.
- También se hace necesario que se establezca en este reglamento, el hecho de que el patrono debe informar al trabajador al momento de contratarlo, de los beneficios de la empresa, como pueden ser las asignaciones en concepto de prima por hogar, prima por hijos, seguro de hospitalización, cirugía y maternidad, seguro de vida, servicio médico, caja de ahorros y otras asignaciones que se proporcionen ya sea de carácter temporal y accidental.
- Es necesario que se establezca en este reglamento, lo relacionado a las condiciones de trabajo, y la forma de promoción de éstas, con el objeto de que se garantice el respecto a la dignidad humana, el trato decoroso, el espíritu de solidaridad y colaboración entre los miembros del personal.
- Tanto en la promoción de las condiciones de trabajo, como en la permanencia, deben establecerse las condiciones de trabajo claramente, ya que no es posible que se le disminuya la remuneración ni desmejorar las condiciones objetivas del trabajo. Es necesario que establezca la garantía de las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado.
- Debe también establecerse lo que sucede respecto al pago de gastos de viáticos y gastos conexos, como transporte, en concepto de prima, en el caso de contratación de personal para suplir la ausencia del personal fijo bajo la figura de contratación no permanente, estableciendo el plazo y si estas personas gozan o no de los beneficios de este reglamento, y si de acuerdo al plazo, se supera, debe existir una excepción, a partir de dicho momento, en que se haya superado el plazo estipulado, el trabajador o trabajadora permanente, tiene derecho a gozar a partir del momento en que entró a laborar en calidad de no permanente, de los beneficios de este reglamento.



- Con respecto a los traslados de los trabajadores, debe estipularse que sucede cuando bajo este concepto, ya no sea necesario hacer el pago de los gastos de viáticos y gastos conexos como transporte, o cualquier otro beneficio que se derive de este reglamento, así también las condiciones en que no se harán efectivas o bien las condiciones en que la necesidad persiste.
- Debe considerarse lo que corresponde al régimen de permiso con relación al pago de viáticos y otros beneficios que se regulan a través de este reglamento.
- Dentro de este reglamento, debe estipularse como puede operar la prima por hogar, cuando el Artículo 33 del Código de Trabajo se refiere a pago de vivienda. Así también prima por hijos, prima de transporte, tomando en cuenta el hecho de que el trabajador puede utilizar vehículo propio o transporte público, circunstancias que pueden modificar el monto de dichas primas. Así también, el hecho de que si la empresa o institución cuenta con su propio transporte, debe ser considerado también.
- Debe regularse de forma independiente lo relativo a bono de alimentación, distinguiendo la alimentación del trabajador, que bien puede ser que la empresa o institución cuente con comedores, y lo que procede en el caso de la alimentación para la familia del trabajador, tomando en consideración lo que indica el Artículo 33 del Código de trabajo, bajo una tabla ponderativa, igual suerte corre lo que respecta a los gastos de viaje, tanto del trabajador como de los integrantes de su grupo familiar.
- Adicionalmente, si fuera posible tomar en consideración otros beneficios, que tengan relación con los estipulados como producto del desplazamiento que tiene que hacer el trabajador hacia su lugar de trabajo y las implicaciones que ello representa.





- Que no existe reglamentación específica alguna, para normar lo relacionado a los gastos de viáticos y gastos conexos.



### 5.3. Proyecto de reglamento de gastos de viáticos y gastos conexos.

Con el propósito de que el presente trabajo de investigación cumpla su cometido de aportar algo en beneficio de la clase trabajadora del sector privado de Guatemala, el autor, propone a las autoridades específicamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un proyecto de reglamento de gastos de viáticos y gastos conexos, que sirva como base de discusión con el sector privado y laboral, tomando en cuenta que el derecho de trabajo es conciliatorio entre el capital y el trabajo, y buscar así la aplicación del Artículo 33 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL ACUERDO GUBERNATIVO NO. \_\_\_\_\_

Palacio Nacional: Guatemala, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2007.

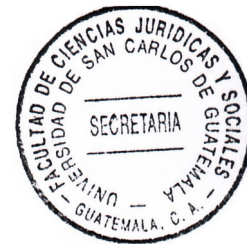
El Presidente de la República,

#### CONSIDERANDO:

Que se hace necesario e indispensable crear la norma reglamentaria que desarrolle el contenido del Artículo 33 del Código de Trabajo, en relación al derecho de pago de gastos de viáticos y gastos conexos que corresponde a los trabajadores del sector privado de la República de Guatemala.

#### CONSIDERANDO:

Que desde la emisión del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, no ha existido las normas reglamentarias que regule la aplicación del citado Artículo en lo que corresponde al pago de gastos de viáticos y gastos conexos, como un derecho mínimo de la clase trabajadora.



Por tanto:

En ejercicio de las funciones que le confiere la literal e) del Artículo 183 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

ACUERDA:

Emitir el siguiente:

“REGLAMENTO DE GASTOS DE VIÁTICOS  
Y GASTOS CONEXOS  
PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO”.

TÍTULO I

CAPÍTULO I

DEFINICIONES

Artículo 1. Alimentación. Acción, efecto de alimentarse o ingestión de alimentos.

Artículo 2. Conexos. Enlazado o unido a otra cosa o agregado a lo principal o pendiente de ello.



Artículo 3. Gastos. Conjunto de desembolsos pecuniarios, lo gastado, importe de un objeto o actividad o el gasto de la compra.

Artículo 4. Hospedaje. Alojamiento remunerado que se da a una persona.

Artículo 5. Trabajador. Todo aquel que realiza una labor socialmente útil; el que cumple un esfuerzo físico o intelectual con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado.

Artículo 6. Transporte. En el cual una de las partes, se obliga a cambio de un precio o de un pago por el servicio a conducir a una persona a un lugar determinado.

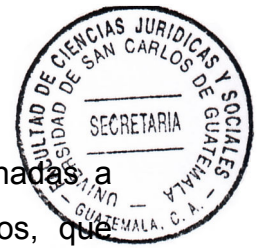
Artículo 7. Viático. Que se paga a los trabajadores que han de desempeñar alguna tarea o comisión fuera de su residencia habitual y por cuenta de la empresa o prevención en especie o en dinero de lo necesario, para sustento del que ha de viajar. Comprende también tanto los gastos de viaje como los mayores desembolsos por alimentación y demás gastos cuando ese traslado es imperativo, impuesto por la empresa por razón del servicio que el trabajador debe prestar.

## TÍTULO II

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 8. Objeto. El presente reglamento establece las normas relacionadas con los gastos de viáticos y otros gastos conexos derivados del cumplimiento de la prestación de servicios o de ejecución una obra dentro del territorio de la República, pero, en lugar distinto al de aquel en que viva habitualmente el trabajador que presta sus servicios en la iniciativa privada.



Artículo 9. Gastos de viáticos. Son gastos de viático, las asignaciones destinadas a cubrir los desembolsos por hospedaje, alimentación y otros gastos conexos, que obligadamente el patrono debe pagarle al trabajador del sector privado, destinados a cubrir los desembolsos por gastos de pasaje diarios o los gastos conexos razonables que le demande al trabajador el realizar su trabajo o trasladarse a su centro de trabajo. También pagarle el patrono al trabajador los gastos conexos razonables después de la vigencia del contrato de trabajo; asimismo, si los familiares o quienes dependan de él deben vivir en el lugar en donde se realiza el trabajo tiene el derecho a que se le pague por parte del patrono los gastos de viáticos o gastos conexos para todos durante el viaje.

Artículo 10. Contrato de trabajo. En todo contrato de trabajo deberá hacerse del conocimiento del trabajador en forma expresa que tiene derecho al pago de viáticos y gastos conexos, si se dieran las circunstancias contempladas en este reglamento; si no existiere contrato por escrito, se tendrá por concedido al trabajador ese beneficio. Asimismo, se hará saber al trabajador de otros beneficios que concede el patrono o la empresa a sus trabajadores no contemplados por las leyes de trabajo y previsión social.

Artículo 11. Otros gastos conexos. Se entiende por otros gastos conexos, los que en cumplimiento del trabajo se ocasionen por concepto de:

- a) Pasajes.
- b) Transporte de equipo de trabajo.
- c) Reparación de vehículos del patrono, así como repuestos y lubricantes comprobados hasta por un máximo de trescientos quetzales (Q. 300.00), si son mayores de esa cantidad, se debe obtener autorización por parte del patrono por la vía mas rápida.



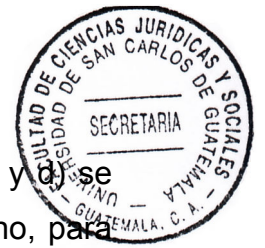
- d) Gastos debidamente justificados y comprobados que se ocasionen por caso fortuito o fuerza mayor en el desempeño de trabajos en el interior del país, estos gastos deberán ser aprobados por el patrono.

Artículo 12. Autorización. Se autorizará el pago de gastos de viáticos y otros gastos conexos a que se refieren los Artículos anteriores, a los trabajadores de la iniciativa privada a quienes se les encomiende realizar trabajos fuera de su centro de trabajo por parte del patrono.

Artículo 13. Anticipo de gastos de viáticos. Al trabajador privado que se le asigne un trabajo fuera de su centro de trabajo, se le debe entregar los fondos económicos para realizar su trabajo, debiendo posteriormente presentar su respectiva liquidación. Una vez iniciada, ninguna comisión podrá suspenderse por falta de recursos económicos para gastos de viáticos. Si el anticipo autorizado por el patrono fuera insuficiente para terminar el trabajo ordenado, se podrá gestionar por la vía más rápida con la debida justificación ante el patrono, quedando obligado el que recibe los viáticos a presentar su liquidación por el total recibido.

Artículo 14. Comisiones suspendidas. Cuando por alguna causa, el trabajo asignado o el viaje autorizado, quedaren en suspenso o fueren cancelados, los fondos económicos dados en forma anticipada, deberán reintegrarse inmediatamente. Si se hubiere efectuado algún gasto por el trabajo o el viaje, es obligatorio presentar la liquidación de gastos.

Artículo 15. Comprobación. Para comprobar gastos de viáticos, no es necesario presentar facturas. Otros gastos conexos a que se refiere el Artículo 11, se comprobarán así: los del inciso a) con los boletos o comprobantes respectivos; y los del inciso b) con los documentos extendidos por las empresas de transporte. En ambos casos, si estos fueren recogidos, se comprobaran con la liquidación respectiva, pero su monto no podrá ser superior al valor que corresponda, según las tarifas establecidas



por las empresas de transporte. Los gastos que corresponda a los incisos c) y d) se comprobarán con las facturas o recibos y la autorización por escrito del patrono, para efectuar el gasto cuando la reparación exceda de trescientos quetzales (Q.300.00).

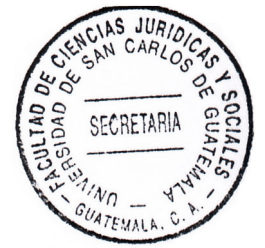
Artículo 16. Liquidación de gastos de viáticos y otros gastos conexos. El trabajador asignado para efectuar el trabajo o realizar el viaje, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de haberse cumplido la comisión, con autorización del patrono que ordenó la comisión, debe presentar su liquidación de viáticos en una planilla simple con detalle de lo realizado y acompañando los documentos o facturas indispensables. Una vez aprobada la liquidación, el patrono exigirá la devolución de los fondos de los gastos no comprobados; o en su caso el trabajador tiene derecho a exigir el reembolso de los excesos o pagos de más que realizó en su trabajo.

Artículo 17. Liquidación incompleta. No se aprobara por parte del patrono la liquidación de gastos de viáticos y otros gastos conexos, si en la liquidación faltaren comprobantes o requisitos o existan anomalías en la misma. En estos casos, se le fijará al responsable de esta liquidación un plazo de cinco días hábiles, después de haber presentado la liquidación inicial, para que presente nueva liquidación con los documentos y requisitos ya completos.

## CAPÍTULO II

### Duración de las comisiones

Artículo 18. Cuotas diarias. La cuota diaria cubre veinticuatro (24) horas a partir de las cero (00.00) horas. Cuando el tiempo empleado en el trabajo realizado o viaje efectuado, comprenda fracciones del día, los gastos de viáticos y gastos conexos, se computarán conforme a los porcentajes siguientes:



Para el desayuno. Quince por ciento (15%)

Para el almuerzo. Veinte por ciento (20%)

Para la cena. Quince por ciento (15%)

Para el hospedaje. Cincuenta por ciento (50%)

La cuota diaria es de ciento veinte quetzales (Q. 120.00); cubriendo los porcentajes citados, los montos quedan así:

Desayuno: Dieciocho quetzales (Q. 18.00)

Almuerzo Veinticuatro quetzales (Q.24.00)

Cena Dieciocho quetzales (Q.18.00)

Hospedaje Sesenta quetzales (Q.60.00)

Artículo 19. Asignaciones por kilómetro recorrido. Los vehículos del patrono, para realizar estas comisiones para transporte de pasajeros o de carga y para trabajos de campo con la autorización del patrono, deben ser dotados de combustibles. Debe anotarse previamente la distancia a recorrer y el combustible a consumir de acuerdo a la escala siguiente:







77

Kilómetros por galón

De 4 cilindros	32
De 6 cilindros	28
De 8 cilindros	16
De 8 cilindros de lujo	12

Motocicletas

Kilómetros por galón

De mas de 30 HP	60
De 10 a 30 HP	75
Menores de 10 HP	100

El recorrido de los vehículos, se comprobará con el medidor de distancia de los mismos o en su defecto por una tabla de kilometraje.

Cuando en el cumplimiento de un trabajo o de un recorrido, se utilicen vehículos de cuatro (4) ruedas, propiedad de los trabajadores, se reconocerá un quetzal (Q.1.00) como mínimo por cada kilómetro recorrido, el cual cubre desgaste, servicios de mantenimiento, combustibles, lubricantes y otros gastos similares.

### CAPÍTULO III

#### Disposiciones especiales y finales

Artículo 20. Aplicación del reglamento. Las empresas privadas, que actualmente estén pagando gastos de viáticos y gastos conexos, podrán aplicar este reglamento, siempre y cuando lo que actualmente pagan a sus trabajadores por estos conceptos, sean menores, de lo contrario seguirán aplicando lo que actualmente pagan.



Artículo 21. Asignación presupuestaria. La aplicación de las disposiciones del presente reglamento, obliga a las empresas privadas que actualmente no pagan estos gastos de viáticos y gastos conexos, deberán presupuestar estos gastos que obligadamente deben pagar, según el presente reglamento.

Artículo 22. Transitorio. Las comisiones que estén realizando los trabajadores privados, al entrar en vigencia el presente reglamento, se deberán adecuar al mismo para poder ser aplicado de inmediato.

Artículo 22. Casos no previstos interpretación y aplicación del reglamento. Los casos no previstos, interpretación y aplicación del presente reglamento estarán a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 23. Derogatoria. Se deroga cualquier disposición que contravenga el presente reglamento.

Artículo 24. Vigencia. El presente Acuerdo Gubernativo empieza a regir sesenta días después de su publicación en el Diario Oficial.

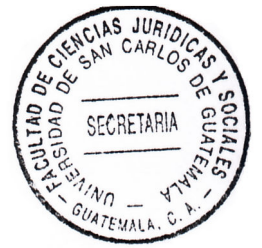
Comuníquese.

Presidente de la República.

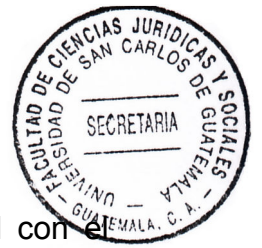
Ministro de Trabajo y Previsión Social.

Secretario General de la Presidencia de la República.

## CONCLUSIONES



1. Las leyes de trabajo en Guatemala, son específicamente, las que contienen la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo; sin embargo, también deben considerarse como fundamentales, los Convenios Internacionales en materia trabajo que regulan de manera especial, aspectos relativos a las condiciones de trabajo que deben observar los Estados signatarios de ellos como ley interna, que sin lugar a dudas, representan beneficios para el trabajador.
2. El Contrato de Trabajo, como lo establece la legislación guatemalteca laboral, puede ser verbal o escrito y en todo caso, basta con que se inicie la relación laboral para que éste se perfeccione; es por ello, que el contrato de trabajo, es diferente a otros tipos de contratos, y su característica fundamental, es que a través de éste, y la aplicación de sus normas, interviene el Estado, haciendo aplicar el principio tutelar y de irrenunciabilidad fundamentalmente, tomando como base la desigualdad material o económica que existe entre el patrono y el trabajador.
3. El salario es entendido por la legislación laboral guatemalteca y en general por la clase trabajadora, como sueldo, y representa el monto de dinero en moneda legal que el patrono le tiene que pagar al trabajador, como producto de la prestación de sus servicios laborales.
4. Dentro de los beneficios o bien otras prestaciones, se encuentra la obligación que tiene el patrono de proporcionar los viáticos y otros gastos conexos, cuando éste tenga que realizar la labor fuera del lugar de su residencia y que en distintas ocasiones, sea la distancia a recorrerse superior a los 15 kilómetros, tal como lo establece el artículo 33 del Código de Trabajo, circunstancia, que no se observa y es común que en la actualidad los trabajadores desarrollen su trabajo a una distancia superior.

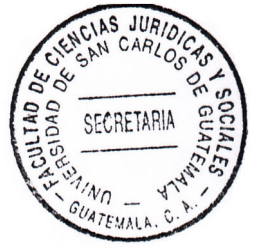


5. El pago de viáticos, transporte, vivienda, alimentación, de conformidad con el Código de Trabajo, tal como lo preceptúa el artículo 33, no se cumple, en virtud de que contiene en su redacción aspectos discrecionales a favor del patrono; así también, no existe un reglamento que lo desarrolle, por lo que en la actualidad se torna inaplicable en perjuicio del trabajador, toda vez, que es común que la distancia a recorrer de su residencia hacia el lugar de trabajo supere los 15 kilómetros.
  
6. Las normas de trabajo pueden ser superables a favor de los trabajadores; es por ello, que existen una serie de beneficios que el patrono en general, tiene que proporcionar al trabajador, de conformidad con las características de la empresa y existen otras prestaciones o beneficios que deben estar señalados en la ley o en un reglamento específico y debe ser de aplicación obligatoria y general; sin embargo, ésto no se da.



## RECOMENDACIONES

1. Que las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, provoquen, por las funciones que éstas realizan, estudios que permitan ilustrar a los miembros de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, cuáles normas, como la que se analiza en este trabajo, representa perjuicio a los trabajadores, puesto que si bien, es común, que cualquier trabajador se desplace a su trabajo, recorriendo una distancia superior a 15 kilómetros, el patrono no le hace efectivo, el pago de los viáticos y mucho menos las otras condiciones y requisitos que regula el artículo 33 del Código de Trabajo.
2. Que debe tomarse en consideración que si confrontado con la realidad, no se producen los cambios a dicha norma, debe estimarse que de la misma, se elabore un reglamento de gastos de viáticos y gastos conexos, que haga viable su aplicación, lógicamente, confrontado su contenido con la realidad de los trabajadores.
3. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realice campañas de divulgación de la vigencia después de su publicación del reglamento de gasto de viáticos y gastos conexos, para ser conocido su contenido por los trabajadores y los patronos; para así poder aplicarse el mismo.
4. Que la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, vele porque se cumplan las normas que contiene el reglamento de gastos de viáticos y gastos conexos.





## BIBLIOGRAFÍA

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. 9ª. ed.; 2t.; actualizada por Urbano Farías, México: Ed. Porrúa, S.A., 1984.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Corregida y actualizada, Guatemala: Ed. Inversiones educativas, 2004.

KROSTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 4ª. ed.; vol I.; Buenos Aires Talcahuano, Argentina: Ed. Depalma, 1981.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil, FENIX, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2004.

LÓPEZ SANCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1990.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Idis, 1985.

### Legislación:

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

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

**Código Civil**. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1963.

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

**Reglamento de Gastos de Viáticos para el Organismo Ejecutivo y las Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado**. Ministerio de Finanzas Públicas, Acuerdo Gubernativo No. 397-98, 1998.