

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

**LAS VENTAJAS ECONÓMICAS EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y
SU EFECTIVA APLICACIÓN ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEL
MUNICIPIO DE GUATEMALA**



SILVIA MAGALY HERNÁNDEZ GONZÁLEZ

GUATEMALA, MARZO DE 2009

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

**LAS VENTAJAS ECONÓMICAS EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y
SU EFECTIVA APLICACIÓN ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEL
MUNICIPIO DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SILVIA MAGALY HERNÁNDEZ GONZÁLEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2009.

**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. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

Presidente:	Lic. José Luís De león Melgar
Secretaria:	Licda. Emma Graciela Salazar Castillo
Vocal:	Lic. Luís Efraín Guzmán Morales

SEGUNDA FASE:

Presidente:	Lic. Juan Carlos López Pacheco
Secretario:	Lic. Gustavo Adolfo Mendizábal Mazariegos
Vocal:	Licda. Benicia Contreras Calderón

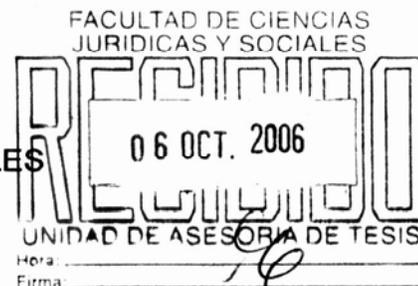
RAZON: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la Tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público).

Lic. Ricardo Alfredo Grijalva Rodríguez
Abogado y Notario.



Guatemala, Octubre de 2006

LICENCIADO
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



Señor Decano:

En mi calidad de Asesor de Tesis de la Bachiller **SILVIA MAGALY HERNÁNDEZ GONZÁLEZ**, procedo a dictaminar de la manera siguiente:

La Bachiller **HERNÁNDEZ GONZÁLEZ**, presentó como punto de tesis "**LAS VENTAJAS ECONÓMICAS EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y SU EFECTIVA APLICACIÓN ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA**".

Al respecto, previo cumplimiento de las modificaciones y sugerencias, le informo que dicho trabajo de tesis, reúne los requisitos legales exigidos por la facultad, por lo que **EMITO DICTAMEN FAVORABLE**, para que el mismo pueda seguir con su trámite correspondiente y en consecuencia, ser discutido en el respectivo Examen General Público de Tesis.

Sin otro particular me suscrito del señor Decano, con muestras de mis más alta consideración.

[Handwritten Signature]
LIC. RICARDO A. GRIJALVA R.
ABOGADO Y NOTARIO
Col. 4132



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintitrés de enero de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) CRISTINA IXCAJÓ VÁSQUEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **SILVIA MAGALY HERNÁNDEZ GONZÁLEZ**, Intitulado: **“LAS VENTAJAS ECONÓMICAS EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y SU EFECTIVA APLICACIÓN ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA”**.

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


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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Licda. Cristina Ixcajo Vásquez
ABOGADA Y NOTARIA



Guatemala, de marzo de 2007.

Lic. Castillo Lutín.
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Licenciado:

De conformidad con la providencia emitida por esa unidad de fecha veintitrés de enero del año dos mil siete, en la cual se me nombró como revisora del trabajo de tesis de la bachiller **SILVIA MAGALY HERNÁNDEZ GONZÁLEZ**, intitulado "LAS VENTAJAS ECONÓMICAS EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y SU EFECTIVA APLICACIÓN ANTE LOS ORGANOS JURISDICCIONALES DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA", por lo que procedí a su revisión.

El trabajo de tesis fue asesorado por el Licenciado **RICARDO ALFREDO GRIJALVA RODRIGUEZ**, habiendo emitido dictamen favorable.

He revisado el trabajo realizado por la bachiller Hernández González, compartiendo los criterios vertidos por el Asesor de Tesis, con una redacción bastante clara, en la cual se efectuó un análisis sobre el tema ya citado y sus conclusiones son congruentes con las ideas expresadas en el mismo.

Por lo anterior, estimo que el presente trabajo, cumple con los requisitos ordenados por el reglamento respectivo, y está en condiciones de ser discutida en el examen público de tesis, por lo que **EMITO DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular, me es grato suscribirme con muestras de consideración y respeto.


Licda. **CRISTINA IXCAJO VASQUEZ** *Cristina Ixcajo Vasquez*
Colegiado No. 4836 **ABOGADO Y NOTARIO**
MINISTERIO PÚBLICO
3ra. Calle 16-97 zona 3 Barrio las Flores
ZACAPA, ZACAPA.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, nueve de febrero del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante SILVIA MAGALY HERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Titulado LAS VENTAJAS ECONÓMICAS EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y SU EFECTIVA APLICACIÓN ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/slh



DEDICATORIA

- A Dios:** Ser supremo que guía toda mi vida, por las bendiciones que me ha brindado, desde el primer día en que nací, habiéndome dado una felicidad tan especial, a El sea toda la gloria.
- A mis padres:** Rubén Hernández Cruz (Q.E.P.D.) y Marta Cristina González Álvarez, por guiar mis pasos con amor y enseñarme la humildad, bondad, respeto y amor hacia Dios.
- A mi hijo:** Rubén Daniel, el noble orgullo de mí vida y el motivo de seguir adelante.
- A mis hermanas:** Karla Mercedes, Elena Carolina y Elba Noemí gracias por su apoyo incondicional, consejos, confianza y motivación en los momentos más importantes de mí vida.
- A mí amiga:** Karla Paola Espinoza Portillo, por su apoyo y sincera amistad.
- A los profesionales:** Ricardo Grijalva, Rafael Paredes, Mayra Chuy, Cristina Ixcajo y Carlos Muñoz, gracias por los conocimientos transmitidos, motivación y apoyo desinteresado.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrir sus puertas, para alcanzar esta meta.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1 Concepto de trabajo.....	1
1.2 Definición de trabajo.....	2
1.3 Derecho al trabajo.....	3
1.4 Derechos que nacen del trabajo.....	3
1.5 Teoría sobre el valor del trabajo.....	5
1.5.1 Origen materialista del trabajo.....	6
1.5.2 Los medios de producción y el trabajo.....	18
1.5.3 División del trabajo.....	19
1.6 Obligaciones del Estado frente al trabajador.....	20

CAPÍTULO II

2. Derecho laboral.....	31
2.1 Concepto de derecho de trabajo.....	31
2.2 Denominación.....	33
2.3 Naturaleza jurídica.....	34
2.4 Definiciones.....	40
2.5 Contenido del derecho de trabajo.....	41
2.5.1 Derecho de huelga.....	42
2.5.2 Derecho en el trabajo.....	42
2.5.3 Derecho del trabajo.....	43
2.5.4 Derecho posterior al trabajo.....	43
2.5.5 Derecho colectivo de trabajo.....	43
2.6 Caracteres generales del derecho de trabajo.....	44

	Pág.
2.6.1 Es un derecho nuevo.....	44
2.6.2 Es de orden público.....	44
2.6.3 Es protector.....	44
2.6.4 Tiende a internacionalizarse.....	45
2.6.5 Posee plena autonomía.....	45
2.6.6 Es dinámico.....	45
2.6.7 Es democrático.....	45
2.7 Finalidades del derecho del trabajo.....	46
2.8 Otras instituciones del derecho del trabajo.....	46

CAPÍTULO III

3. El contrato.....	49
3.1 Desarrollo del contrato a través de la historia.....	50
3.2 El contrato de trabajo.....	53
3.2.1 Condiciones del contrato de trabajo.....	53
3.2.2 Características del contrato de trabajo.....	54
3.2.3 Condiciones de trabajo.....	56
3.2.4 La relación de trabajo.....	57
3.2.5 Terminación de la relación laboral.....	58

CAPÍTULO IV

4. Consideraciones generales sobre ventajas económicas.....	61
4.1 Ventajas económicas.....	61
4.2 Fuentes de las ventajas económicas.....	63
4.3 Características de las ventajas económicas.....	65
4.4 Regla de tres para el cálculo de las ventajas económicas.....	69
4.5 Criterios sobre las ventajas económicas.....	70
4.6 Forma de clasificar las ventajas económicas.....	71
4.7 Bienes o prestaciones que no debe comprenderse como ventaja	

	Pág.
Económica.....	72
4.8 Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	73
4.9 Convenio colectivo de condiciones de trabajo.....	74

CAPÍTULO V

5. Salario.....	77
5.1. Definiciones.....	77
5.2 Salario mínimo.....	79
5.2.1 Aspecto legal.....	80
5.2.2 Excepciones.....	81
5.3 Porcentaje máximo que puede percibir el trabajador en concepto de alimentos y demás artículos destinados a su consumo personal.....	85
5.4 Diferencia entre salario devengado, salario en especie y ventajas económicas.....	87
5.5 Salario por unidad de tiempo.....	89
5.6 Salario por unidad de obra.....	89
5.7 Salario por participación en las utilidades.....	90
5.8 Gratificaciones.....	90
5.9 Salario mínimo en Guatemala.....	90
5.10 Normas protectoras y privilegios del salario.....	92
5.11 Se considera que forman parte del salario.....	94
5.11.1 El salario ordinario.....	94
5.11.2 El aguinaldo.....	96
5.11.3 Bono 14.....	98
5.11.4 Las comisiones.....	101
5.11.5 Gratificaciones.....	102
5.12 Se considera que no forman parte del salario.....	102
5.12.1 Las horas extras.....	102
5.12.2 Las vacaciones.....	102
5.12.3 El séptimo día.....	103

	Pág.
5.12.4 Los viáticos.....	103
5.12.5 Los gastos de representación.....	103

CAPÍTULO VI

6. Criterios de jueces de trabajo en relación al concepto de ventaja económica..	107
6.1 Habitación y manutención de empleadas domésticas.....	107
6.2 Lo pactado en pacto colectivo no es ventaja económica.....	108
6.3 Las prestaciones laborales.....	109
6.4 El 30% del importe total del salario devengado.....	109
6.5 Los servicios médicos y odontológicos.....	111
6.6 Forma de calcular las ventajas económicas.....	112
6.7 Cálculo de las ventajas económicas.....	114
6.8 El procedimiento ordinario laboral.....	115
6.8.1 Valoraciones de la prueba.....	118
CONCLUSIONES.....	121
RECOMENDACIONES.....	123
BIBLIOGRAFÍA.....	125

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se motiva por la necesidad de enfocar el Artículo 90 del Código de Trabajo en relación a las ventajas económicas, a fin de que éstas sean utilizadas a manera de beneficios en las relaciones patrono-trabajador, también, que se regule el debido cálculo según el porcentaje establecido por los órganos encargados de administrar justicia.

Es de hacer mención, que el presente trabajo fue realizado a través de las diferentes técnicas de investigación documental, que se basan en la recopilación de información, citando las diferentes fuentes bibliográficas que se han consultado; así como las electrónicas; además, del trabajo de campo realizado por medio de la encuesta a diferentes funcionarios administradores de justicia en el municipio de Guatemala.

El trabajo se ha dividido en seis capítulos: En el primero se estudia el concepto y definición del trabajo, el derecho al trabajo, derechos que nacen del trabajo, teoría sobre el valor del trabajo y las obligaciones del Estado frente al trabajador; en el segundo capítulo, se analiza lo relativo al derecho laboral, concepto de derecho de trabajo, denominación, naturaleza jurídica, definiciones, contenido del derecho de trabajo, caracteres generales del derecho de trabajo, finalidades del derecho del derecho de trabajo y otras instituciones del derecho de trabajo; el capítulo tercero se refiere a el contrato, desarrollo del contrato a través de la historia, el contrato de trabajo; en el capítulo cuarto, se analizan las consideraciones generales sobre las ventajas

económicas, ventajas económicas, fuentes de las ventajas económicas, características de las ventajas económicas, regla de tres para el cálculo de las ventajas económicas, criterios sobre las ventajas económicas, forma de clasificar las ventajas económicas, bienes o prestaciones que no debe comprenderse como ventaja económica, pacto colectivo de condiciones de trabajo y el convenio colectivo de condiciones de trabajo; el capítulo quinto se circunscribe al salario, definiciones, salario mínimo, porcentaje máximo que puede percibir el trabajador en concepto de alimentos y demás artículos destinados a su consumo personal, diferencia entre salario devengado, salario en especie y ventajas económicas, salario por unidad de tiempo, salario por unidad de obra, salario por participación en las utilidades, gratificaciones, salario mínimo en Guatemala, normas protectoras y privilegios del salario, se consideran que forman parte del salario, se considera que no forman parte del salario; y en el capítulo seis, se analizan criterios de los jueces de trabajo en relación al concepto de ventaja económica, habitación y manutención de empleadas domésticas, lo pactado en pacto colectivo no es ventaja económica, las prestaciones laborales, el treinta por ciento del importe total del salario devengado, los servicios médicos y odontológicos, forma de calcular las ventajas económicas, cálculo de las ventajas económicas y el procedimiento ordinario laboral.

En el presente trabajo, se confirma la hipótesis planteada, en el sentido que la investigación contiene datos reales y objetivos que demuestran la necesidad de ampliar la normativa atinente a las ventajas económicas y el cálculo de ellas, en beneficio de las relaciones patrono-trabajador.

CAPÍTULO I

1. El trabajo

En este capítulo se desarrollan los siguientes temas: El trabajo, comenzando con su concepto y definición, el derecho de trabajo, los derechos que nacen con el trabajo, la teoría del valor del trabajo, destacando el origen materialista del trabajo, los medios de producción y la división del mismo, y por último las obligaciones del Estado frente al trabajador.

1.1 Concepto de trabajo

Trabajo, en economía, se conceptúa como el esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra (o recursos naturales) y el capital.

En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores.

Muchos economistas diferencian entre trabajo productivo y trabajo improductivo. El primero consiste en aquellos tipos de manipulaciones que producen utilidad mediante objetos. El trabajo improductivo, como el que desempeña un músico, es útil pero no aumenta la riqueza material de la comunidad.

A raíz de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidad o desempleo.

A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costos sociales del capitalismo extremo, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del trabajo infantil. Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos. Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de closed shop muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.

1.2 Definición de trabajo

El trabajo es definido por el diccionario como: "Acción y efecto de trabajar. Que es una ocupación retribuida. La cual es una obra o cosa producida por un agente. También es una obra que ha resultado de la actividad humana. Se considera que es cualquier esfuerzo

humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital. También se considera que son aquellos en que se ocupa por obligación el presidiario como parte de la pena de su delito. Es propiamente dicha la ocupación o trabajo ineludible que se hace. Locución que se usa para dar a entender que es muy difícil aquello que se trata de ejecutar o alcanzar”.¹

1.3 Derecho al trabajo

Derecho constitucionalmente reconocido, de carácter económico-social, cuyo contenido básico está constituido por el derecho a obtener un puesto de trabajo. La Constitución Política en el Artículo 102, declara que todos los guatemaltecos tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

1.4 Derechos que nacen del trabajo

Es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de consistencia civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica

¹ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Tomo II, pág. 2003

(mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades, derechos y deberes de los trabajadores, remuneración, salarios, pagos extraordinarios, régimen jurídico de los trabajadores, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, relaciones laborales, huelga y paro.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.

Tiende a atenuar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

1.5 Teoría sobre el valor del trabajo

Teoría que afirma que el valor de un bien o servicio depende de forma directa de la cantidad de trabajo que lleva incorporado. Adam Smith.² pensaba que: “El trabajo era la unidad de medida exacta para cuantificar el valor, pero no el factor determinante de los precios.” Durante los 25 años posteriores al fallecimiento de Smith, David Ricardo.³ desarrolló la teoría del valor trabajo en sus Principios de economía política y de la imposición (1817) en la que afirmaba que: “Todos los costos de producción son, de hecho, costos laborales que se pagan, bien de una forma directa o bien acumulándolos al capital (por ejemplo, maquinaria adquirida gracias al esfuerzo de los trabajadores)”.

Por ello, se defendía que los precios dependerían de la cantidad de trabajo incorporado en los bienes o servicios. No obstante, la teoría del valor basada en el trabajo se convirtió en un principio fundamental en el pensamiento económico de Marx, que suponía que: “Sólo el factor trabajo podía crear valor”.⁴ Sin embargo, el posible fallo de la teoría es que si dos bienes se producen utilizando la misma cantidad de factor trabajo, pero uno de ellos utiliza más factor capital, el productor del bien intensivo en capital tendrá que recoger el valor de este capital e incluirlo en el precio si quiere obtener la misma tasa de beneficios o ganancias que la del productor del bien intensivo en trabajo.

² Smith, Adam. **La riqueza de las naciones**. Pág. 92

³ Ricardo, David. **El elevado precio de los lingotes, una prueba de la depreciación de los billetes bancarios**. Pág. 111

⁴ Marx, Karl. **El capital**. Pág. 158

1.5.1 Origen materialista del trabajo

“Ahora bien, para que la historia sea real y fiel, hay que remontarse al primer acto que el hombre realiza y que le hace diferente del resto de la naturaleza y de los animales: la producción de objetos para la satisfacción de sus necesidades. Ahí comienza la historia y así continúa. Es verdad que la satisfacción de las primeras necesidades engendró otras necesidades, que engendraron a su vez nuevos instrumentos y relaciones de intercambio, y es verdad también que las relaciones sociales se enriquecen y se transforman con el modo social de producción. Pero en la base siempre se encuentra el hombre. La historia humana no puede hablar más que del hombre. Ahora bien, el hombre es, fundamentalmente, un complejo de necesidades que se satisfacen mediante el trabajo productivo. Si la historia pretende narrar los hechos del hombre haciendo abstracción de ese hecho histórico fundamental, no puede atribuir las causas de los actos humanos más que a ficciones o a hechos derivados”.⁵ (sic.)

Como se puede deducir del párrafo anterior, el hombre solo es en sí mismo, producto de su trabajo. No se puede considerar al hombre como un ente racional, sin la producción de bienes para satisfacer sus necesidades de cualquier índole que estas sean.

Los sistemas de producción basados en el trabajo empiezan cuando el hombre se inicia en la más pura comunidad, es entonces cuando tanto los cazadores como los recolectores, unifican esfuerzos a fin de llegar a una meta común y de igual manera, los bienes conseguidos mediante este sistema comunitario son repartidos equitativamente entre los miembros de la banda, clan o tribu, quienes para subsistir practicaron la caza y la

⁵ Touchard, Jean. **Historia de las ideas políticas**. Pág. 3

recolección de alimentos silvestres, sin desarrollar apenas o en absoluto algún tipo de agricultura.

Hace miles de años los pueblos de cazadores-recolectores estaban presentes en todo el mundo. Hoy existen todavía en algunos países, pequeños grupos nómadas que viven de la caza de animales y aves salvajes, de la pesca, de la recolección de frutos, semillas y setas silvestres, de la extracción de raíces y tubérculos comestibles, y de la recogida de miel de abeja, actividades que rara vez aportan más del 50% de su dieta alimenticia. Sus miembros no constituyen en ningún caso un grupo numeroso, ya que ningún entorno podría aguantar una depredación intensa sólo con las plantas y animales con que cuenta a su alrededor.

“Las mujeres y los hijos los tenían en común al igual que todas las cosas pero con la aparición de la agricultura, los hombres tienen más tiempo de sobra y aparecen los chamanes”.⁶ (Líder religioso, conocido por el papel que desempeñaba en culturas cazadoras y recolectoras poco estructuradas, aunque homogéneas, que empleaban técnicas elementales de trabajo.)

“Estos chamanes interrumpen el sistema de producción primitivo llamado comunitario, ya que los chamanes fueron los encargados de la repartición y distribución de los excedentes obtenidos por la tribu, razón que les da poder para legitimizar la figura de los jefes, mismos que se apropian totalmente de los excedentes de la tribu a fin de intercambiarlos con otras tribus lejanas por bienes de consumo o bienes suntuosos. Se

⁶ Morgan, Lewis Henry. **La sociedad primitiva**. Pág. 67

transforman así, en los nuevos gobernantes que forman señoríos para garantizar su posición más alta”.⁷

“La llegada al poder de los jefes que se enriquecen con el trabajo de los miembros de la tribu, da paso a que los allegados a los jefes, tengan acceso a las armas con lo cual al no participar de la agricultura ni de la recolección, ensayan todo el día en las armas, y lo cual da paso al sistema de producción llamado el esclavismo”.⁸

“Desde los tiempos más remotos, el esclavo se definía legalmente como una mercancía que el dueño podía vender, comprar, regalar o cambiar por una deuda, sin que el esclavo pudiera ejercer ningún derecho u objeción personal o legal”.⁹

El diccionario define la palabra esclavo, así: Proviene del latín. *sclavus*, nombre que se daba a sí mismo el pueblo eslavo, que fue víctima de la esclavitud en el Oriente medieval. “Es un adjetivo calificativo dicho a una persona: Que carece de libertad por estar bajo el dominio de otra. Sometido rigurosa o fuertemente a un deber, pasión, afecto, vicio, etc., que priva de libertad. Hombre esclavo de su palabra, de la ambición, de la amistad, de la envidia. Totalmente rendido, obediente también se denomina así a la persona alistada en alguna cofradía de esclavitud, se aplica a trabajar mucho y estar siempre aplicado a cuidar de su casa y hacienda, o a cumplir con las obligaciones de su empleo”.¹⁰

⁷ **Ibid.**

⁸ **Ibid.**

⁹ **Ibid**

¹⁰ Real Academia Española. **Ob. Cit.** Tomo VII Pág. 132

La mayoría de las veces existen diferencias étnicas entre el tratante de esclavos y el esclavo, ya que la esclavitud suele estar basada en un fuerte prejuicio racial, según el cual la etnia a la que pertenece el tratante es considerada superior a la de los esclavos.

El sistema de producción esclavista es de los más ofensivos creados por el hombre, ya que limita la voluntad del sometido a este estado. Los griegos y los egipcios ya tenían plenamente definida una legislación en la cual se protegía la tenencia de los esclavos. Incluso si verificamos en la Biblia, en el Capítulo 21 del libro de Levítico, se da una clara descripción de cómo ha de tratarse al esclavo, a sus hijos e hijas así como a su esposa, también refiere la forma en que podían recuperar su libertad o ser esclavos para toda la vida, dependiendo de la actitud de su dueño.

El esclavismo como sistema de producción, es uno de los más largos a través de la historia de la humanidad que básicamente terminó con la libertad de los esclavos negros en los Estados Unidos al finalizar la Guerra de Secesión de 1861-1865. Sin embargo, actualmente países industrializados como Corea, Japón y China mantienen resabidos de este sistema de producción. Guatemala, no es la excepción, ya que hasta 1950 en Cobán, Alta Verapaz, aún se marcaba con hierro candente a los indígenas que trabajaban en las fincas cafetaleras. Incluso hoy día hay muchas personas en las fincas de Guatemala que viven en condiciones de esclavitud".¹¹

Del esclavismo, los sistemas de producción evolucionan al feudalismo, sistema contractual de relaciones políticas, militares y de servidumbre entre los miembros de la nobleza de Europa occidental durante la Edad Media. El feudalismo se caracterizó por la

¹¹ Morgan, **Ob. Cit.** pág. 67

concesión de feudos (casi siempre en forma de tierras y trabajo) a cambio de una prestación política y militar, contrato sellado por un juramento de homenaje y fidelidad.

Pero, tanto el señor como el vasallo eran hombres libres, selectivamente adquiridos por el señor feudal por su capacidad de producción y de esa manera podría apropiarse del 20% de su producción denominada quinto real; por lo que, no debe ser confundido con el régimen señorial, sistema contemporáneo de aquél, que regulaba las relaciones entre los señores y sus campesinos. El feudalismo unía la prestación política y militar a la posesión de tierras, con el propósito de preservar a la Europa medieval de su desintegración en innumerables señoríos independientes tras el hundimiento del Imperio Carolingio.

El feudalismo fue la apropiación del excedente de la producción del trabajo de los vasallos, el cual teóricamente pertenecía al señor feudal legitimado por el rey quien había hecho la probidad a fin de que aquél estuviera respaldado por la ley a fin de poder apropiarse no solo de la producción material de su trabajo, sino incluso de su mujer y de sus hijos.

En este sentido, se legisló a favor del derecho de pernada del cual el autor Guillermo Cabanellas hace una magnífica exposición de la siguiente manera: “Es la potestad de los señores feudales, humillante desde luego para los vasallo, y cuyo contenido se discute con apasionamiento si consistía en yacer la primera noche con la mujer de sus feudatarios, o si se limitaba al acto simbólico de poner una pierna en el lecho de los recién casados, como índice de autoridad. Quizás haya habido de todos. Ciertos sociólogos opinan, y aducen ciertas pruebas documentales, que este colectivismo de las desposadas tiene su origen vindicativo en la transformación de la promiscuidad sexual primitiva en el matrimonio

monogámico, al producirse esa evolución, y como persistencia de la libertad sexual primera, existía un total libertinaje reducido entonces a la noche de boda”.¹²

En este sentido, los señores feudales no solo tenían derecho a la plusvalía del trabajo de sus vasallos; si no que, también derecho al acceso carnal de las mujeres de los mismos.

En cuanto a México y Guatemala, hay evidencia antropológica e histórica sobre la imposición del derecho de pernada, según López Juárez éste se instituyó como: “El acceso carnal de los hacendados con respecto de las mujeres que tomaban los mozos colonos, en México, duró tal práctica hasta la Revolución en 1911-1919, este derecho requería que el hacendado yaciese con la desposada la primera noche. Asegurando de esta manera la fidelidad de esa familia ya que uno de sus hijos le pertenecía”.¹³

En Guatemala, esta nefasta costumbre persistió hasta 1950, la cual consistía en los casos conservadores en que el hacendado únicamente volteaba a la desposada sobre la cama y le ponía la bota en la espalda. En los casos extremos, el hacendado o bien su hijo primogénito con derechos de herencia, tomaba sexualmente a la mujer, en todo caso fue una relación entre indígenas y ladinos. Como se ve en este sentido hay una fuerte lucha de contrarios, entre los mozos y los hacendados los cuales han mantenido resabidos feudales”.¹⁴

En el feudalismo, el señor feudal, era el dueño total de la producción de sus vasallos, los cuales sólo podían tomar lo necesario para su subsistencia. Las cosechas pertenecían

¹² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 56.

¹³ López Juárez, José Antonio. **Elementos fundamentales de las revoluciones latinoamericanas**. Pág.47

¹⁴ **Ibid.**

a la nobleza. Como se puede ver la apropiación del trabajo era casi similar a la esclavitud, donde el esclavista era dueño no solo de la producción sino del propio ser humano, aquí ya no es dueño del humano, pero si de su producción.

El feudalismo da paso al mercantilismo, que es una doctrina de pensamiento económico que prevaleció en Europa durante los siglos XVI, XVII y XVIII y que promulgaba que el Estado debe ejercer un férreo control sobre la industria y el comercio para aumentar el poder de la nación al lograr que las exportaciones superen en valor a las importaciones".¹⁵

El mercantilismo no era en realidad una doctrina formal y consistente, sino un conjunto de firmes creencias, entre las que cabe destacar la idea de que era preferible exportar a terceros, que importar bienes o comerciar dentro del propio país; la convicción de que la riqueza de una nación depende sobre todo de la acumulación de oro y plata; y el supuesto de que la intervención pública de la economía es justificada si está dirigida a lograr los objetivos anteriores.

Los planteamientos mercantilistas sobre política económica se fueron desarrollando con la aparición de las modernas naciones Estado; se había intentado suprimir las barreras internas al comercio establecidas en la edad media, que permitían cobrar tributo a los bienes con la imposición de aranceles o tarifas en cada ciudad o cada río que atravesaban. Se fomentó el crecimiento de las industrias porque permitían a los gobiernos obtener ingresos mediante el cobro de impuestos que a su vez les permitían costear los gastos

¹⁵ Clough, S. B. y Rapp, R. T. **Historia económica de Europa**. Pág. 89

militares. Así mismo la explotación de las colonias era un método considerado legítimo para obtener metales preciosos y materias primas para sus industrias”.¹⁶

El mercantilismo tuvo gran éxito al estimular el crecimiento de la industria, pero también provocó fuertes reacciones en contra de sus postulados. La utilización de las colonias como proveedoras de recursos y su exclusión de los circuitos comerciales dieron lugar, entre otras razones, a acontecimientos como la guerra de la Independencia estadounidense, porque los colonos pretendían obtener con libertad su propio bienestar económico.

Al mismo tiempo, las industrias europeas que se habían desarrollado con el sistema mercantilista crecieron lo suficiente como para poder funcionar sin la protección del Estado. Poco a poco se fue desarrollando la doctrina del libre comercio. Los economistas afirmaban que la reglamentación gubernamental sólo se podía justificar si estaba encaminada a asegurar el libre mercado, ya que la riqueza nacional era la suma de todas las riquezas individuales y el bienestar de todos se podía alcanzar con más facilidad si los individuos podían buscar su propio beneficio sin limitaciones. El mercantilismo dio como resultado la agrupación de los trabajadores en gremios y los talleres de oficios aparecieron por todos lados. Las herramientas eran rústicas y los trabajos artesanales. La apropiación de la plusvalía del trabajo era menor, sin embargo con salarios bajos”.¹⁷

Del mercantilismo se pasó al capitalismo. Grandes capitales se empezaron a gestar, lo cual dio origen al Capitalismo, que es un sistema económico en el que los trabajadores

¹⁶ **Ibid.**

¹⁷ **Ibid.**

privados y las empresas de negocios llevan a cabo la producción y el intercambio de bienes y servicios mediante complejas transacciones en las que intervienen los precios y los mercados. Aunque tiene sus orígenes en la antigüedad, el desarrollo del capitalismo es un fenómeno europeo; fue evolucionando en distintas etapas, hasta considerarse establecido en la segunda mitad del siglo XIX. Desde Europa, y en concreto desde Inglaterra, el sistema capitalista se fue extendiendo a todo el mundo, siendo el sistema socioeconómico casi exclusivo en el ámbito mundial hasta el estallido de la Primera Guerra Mundial, tras la cual se estableció un nuevo sistema socioeconómico, el comunismo, que se convirtió en el opuesto al capitalista”.¹⁸

“El sistema de libre cambio, que prevaleció durante todo el siglo XIX, empezó a perder fuerza a principios del siglo XX, al replantearse los elementos filosóficos del mercantilismo que originaron el neo mercantilismo. Se volvieron a imponer fuertes aranceles a la importación, por razones políticas y estratégicas y se fomentó la independencia económica como sistema contrapuesto a la interdependencia comercial de los países. Esta tendencia volvió a cambiar de signo más tarde, pero fue asociada con el nacionalismo y la competencia estratégica que provocaron entre otras causas la Primera Guerra Mundial, demostrando de esta forma que el mercantilismo tenía una fuerte base política”.¹⁹

“La revolución industrial desarrollo con más fuerza el capitalismo como modo de producción, ya que este es un proceso de evolución que conduce a una sociedad desde una economía agrícola tradicional hasta otra caracterizada por procesos de producción mecanizados para fabricar bienes a gran escala. Este proceso se produce en distintas

¹⁸ **Ibid.**

¹⁹ Clough S. y Rapp R. **Ob. Cit.** Pág. 97

épocas dependiendo de cada país. Para los historiadores, el término Revolución Industrial es utilizado exclusivamente para comentar los cambios producidos en Inglaterra desde finales del siglo XVIII; para referirse a su expansión hacia otros países, la maquinización se refieren a la importación de tecnología industrial por los mismos”.²⁰ (sic.)

La industrialización ha acarreado consecuencias abrumadoras, no sólo cambió radicalmente la vida laboral, sino también la vida familiar y el ocio personal. De alguna manera, redefinió los motivos por los que se tenían hijos. Incrementó claramente el poder del Estado, especialmente en lo que se refiere al servicio militar. El proceso alteró incluso a sociedades que no estaban directamente inmersas en la industrialización. Las economías industriales adquirieron ventaja sobre las sociedades que seguían basándose en la agricultura, un desequilibrio que todavía afecta a las relaciones económicas mundiales.

“La situación económica para los talleres y los gremios obreros se vieron seriamente afectados con el perfeccionamiento de los instrumentos de trabajo en las fábricas contra los instrumentos rudimentarios. Obviamente, una máquina que produce 100 pares de zapatos al día contra un obrero que produce sólo un par al día, es mucho más barato el zapato hecho a máquina aunque de inferior calidad. Los talleres quebraron y fueron obligados a cerrar y sus propietarios tuvieron que enlistarse en las fábricas a vender su mano de obra que era lo único que les quedaba. Esto dio como resultado la depauperrización del proletariado urbano, y como consecuencia la lucha de clases”.²¹

²⁰ **Ibid.**

²¹ **Ibid**

Lucha de clases, concepto referido al enfrentamiento que se produce entre clases sociales antagónicas. Si bien no es exclusivo del marxismo, fue esta ideología la que lo introdujo en el vocabulario de la ciencia política al considerarlo: “El motor de la historia, es una unidad y lucha de contrarios, en donde no puede vivir el uno sin el otro, ni vive el obrero sin el patrono ni el patrono sin el obrero”.²²

El capitalismo y la revolución industrial trajeron como consecuencia la aparición del proletariado, clase trabajadora poseedora únicamente de su fuerza de producción en el seno de las sociedades capitalistas. “Se acuñó el término en el siglo XIX, en donde se definía al proletariado como una clase alienada por la pobreza y por la imposibilidad de alcanzar los medios de producción, y necesaria para el mantenimiento del sistema económico capitalista, que obtiene sus beneficios a partir de la plusvalía generada sobre el valor de los productos por el trabajo del proletariado asalariado, se describe como la asociación y movilización del proletariado, como la fase crucial de la lucha de clases que sustituiría el capitalismo burgués por una sociedad comunista en la que desaparecería la propiedad privada por medio de la inmediata socialización de los medios de producción. Con el hundimiento de la ideología comunista y de sus formas de gobierno en prácticamente todos los países, la expresión es cada vez menos utilizada excepto en los círculos académicos”.²³

La teoría de las clases sociales y sus conflictos es compartida por distintas corrientes filosóficas, se afirma que, la historia de todas las sociedades que han existido hasta nuestros días es la historia de la lucha de clases, ésta se da en los tres niveles que

²² Touchard. **Ob. Cit.**

²³ **Ibid.**

corresponden a las partes de la estructura social; por lo tanto, habrá: “Una lucha económica, otra ideológica y una tercera de carácter político”.²⁴

La lucha económica se caracteriza por la resistencia de la clase obrera a ser explotada, resistencia que se manifiesta en la defensa de los intereses inmediatos de los trabajadores, sin poner en cuestión la naturaleza del sistema. La lucha ideológica supone la oposición de distintas concepciones de la sociedad.

“Por último, en la lucha política se manifiesta el enfrentamiento por la apropiación del poder del Estado, realmente, toda lucha de clases es política, aunque su origen sea sólo reivindicativo, y gira en torno al Estado como elemento centralizador del poder”.²⁵

Estos tres tipos de lucha de clases no son independientes, sino que forman una unidad que recibe con propiedad este nombre. La preferencia y forma de un tipo dependerá, en todo caso, de la coyuntura y de la estrategia política establecidas por las clases.

Como se observa, para Marx, la historia del hombre en sociedad no es otra cosa que la relación fundamental hombre-naturaleza-hombre. La historia nace y se desarrolla a partir de la primera mediación que pone en relación al hombre con la naturaleza y al hombre con los otros hombres: el trabajo, la historia, es por consiguiente, la historia de la procreación del ser genérico del hombre por el trabajo y por las mediaciones que de éste derivan”.²⁶

²⁴ **Ibid**

²⁵ López Juárez. **Ob. Cit.** Pág. 114

²⁶ **Ibid.**

En este sentido, el hombre es producto de su trabajo, el desarrollo de las sociedades y de las culturas están enfatizadas por los productos materiales que de alguna manera satisfagan las necesidades del mismo hombre, no hay otro ser o máquina sobre la tierra que trabaje, hace trabajar a los animales en su propio beneficio al igual que a las máquinas. Y si bien es cierto que hay diferentes animales que elaboran algún producto como las abejas, éstas lo hacen por instinto de conservación y no basadas en la planificación racional ni mucho menos en la explotación.

1.5.2 Los medios de producción y el trabajo

En primer lugar, los medios de producción: Tierra y capital, son de propiedad privada. En este contexto, el capital se refiere a los edificios, la maquinaria y otras herramientas utilizadas para producir bienes y servicios destinados al consumo.

Se pueden distinguir varias clases de capital. Una clasificación muy común distingue entre capital fijo y capital circulante. El capital fijo incluye medios de producción más o menos duraderos, como la tierra, los edificios y la maquinaria. El capital circulante se refiere a bienes no renovables, como las materias primas o la energía, así como los fondos necesarios para pagar los salarios y otros pasivos que se le puedan exigir a la empresa.

Normalmente, una empresa considerará capital líquido todos aquellos activos que puedan convertirse fácilmente en efectivo, como los productos acabados, las acciones y los bonos. Por el contrario, todos aquellos activos que no se puedan convertir fácilmente en efectivo, como los edificios y las máquinas, se considerarán capital fijo.

Los socialistas defendían que el capital termina siendo una fuerza determinante en la sociedad, cuando un reducido grupo de personas, los capitalistas, poseen la mayor parte de los medios de producción, y un grupo mayoritario de personas, los trabajadores, reciben poco más que unos medios de subsistencia como pago por la manipulación de los medios de producción que sólo benefician a sus propietarios.

Dado que esas personas están dispuestas a renunciar al consumo presente, la capacidad productiva puede desviarse de la producción de bienes de consumo para producir más medios de producción o bienes de capital; de esta forma se aumenta la capacidad productiva de un país. Por lo tanto, al igual que el trabajo físico justifica el pago de salarios, la abstinencia justifica el pago de intereses o beneficios.

1.5.3 División del trabajo

En economía, significa la especialización y separación del trabajo aplicado a la producción y al intercambio de bienes dentro del proceso de transformación que realizan diferentes trabajadores o grupos de trabajadores. La división del proceso productivo en diferentes operaciones individuales que realizan distintos grupos de trabajadores es una de las características de las fábricas modernas, y constituye el punto de partida para la creación de cadenas de montaje.

Por ejemplo, un vehículo tiene miles de componentes, cada uno de los cuales sigue un proceso de producción específico. Muchos de estos componentes se producen en fábricas dedicadas en exclusiva a su elaboración; dentro de cada una de estas fábricas los diferentes procesos productivos se reparten entre distintos grupos de trabajadores, cada

uno especializado en una tarea concreta. La principal ventaja de la división del trabajo es la mayor productividad, originada por diversos factores. El más importante se debe al considerable aumento de la eficiencia individual y colectiva a causa de la mayor calificación que permite una mejor especialización; el menor coste de formación de los trabajadores, sobre todo en lo que respecta a la reducción del tiempo; el ahorro derivado de utilizar de modo continuo la maquinaria, que de otra forma permanecería inutilizada si los trabajadores sustituyeran un proceso de fabricación por otro; y la investigación y fabricación de herramientas productivas más especializadas.²⁷

1.6 Obligaciones del Estado frente al trabajador

Existe una serie de derechos y obligaciones del Estado de Guatemala con respecto a los trabajadores los cuales se encuentran regulados en la Constitución Política de la República. Por ejemplo en el Artículo 43 se establece el derecho constitucional al trabajo de la siguiente manera: “Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan la leyes.” De aquí nacen una serie de obligaciones constitucionales las cuales se enunciarán a continuación: Se describen las obligaciones constitucionales del Estado de Guatemala con respecto a los trabajadores: “Artículo101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Como se puede ver, el trabajo no sólo es una necesidad, sino que, también es un derecho y una obligación, ya que es el medio por el cual los seres humanos tienen acceso

²⁷ Smith, Adam. **Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones.** Pág. 32

a los elementos necesarios para poder vivir. Los principios fundamentales para poder ejercer el trabajo deben de estar delimitados dentro del orden de la justicia social.

“Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades”.

En este sentido el Estado es el ente administrador y tutelar de los derechos de los trabajadores, por lo cual, este derecho es irrenunciable para estos últimos y está ampliamente amparado por el derecho constitucional tal como se puede apreciar en los siguientes incisos del Artículo 102 del inciso “a” al inciso “t”.

“a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”.

El problema principal de este inciso, esta en la práctica laboral, ya que las condiciones económicas en que se desarrollan los trabajadores aquí en Guatemala, están lejos de satisfacer las necesidades del trabajador, por lo tanto la incidencia social sobre su familia tiene efectos nefastos, ya que, no llega a obtener una existencia digna, lejos de eso las condiciones de explotación laboral han desgastado la sociedad guatemalteca polarizándola en extremo, de tal manera que esto puede dar como consecuencia la pobreza.

“b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”.

La ley prescribe ciertos parámetros en relación a escalafones económicos para ciertas clases trabajadoras, o en otro sentido un salario mínimo; sin embargo, estas fórmulas adolecen de objetividad ya que nuestra moneda se encuentra flexible y desbalanceada y en cualquier momento sufre una devaluación como se ha venido observando en los últimos años, con lo cual tales leyes tienden a volverse obsoletas. La equidad y la ecuanimidad no son por lo tanto, la regla a seguir por los contratantes, lejos de esto existe una competencia desleal por parte de los trabajadores que ofrecen sus servicios a menor costo de lo estipulado por la ley.

“c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”.

Lo que se puede observar en este sentido es que no existe igualdad de condiciones y mucho menos, se respeta la antigüedad, ya que las condiciones de trabajo son enteramente distintos para los diferentes trabajadores ya sean estos hombres o mujeres y esta es la regla en general en el agro, industria y comercio.

“d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante,

para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda”.

En este sentido se puede comentar que es lo más apegado a derecho ya que se cumple con esta norma casi en su totalidad.

“f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley”.

En este caso la Comisión Paritaria del Salario, es la que establece el salario mínimo y es regional; sin embargo, los patronos en su mayoría no acatan lo dispuesto por ellas. También debería de haber una Comisión Paritaria por cada departamento de la República de Guatemala, como lo estipula la ley: En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo; mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

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

salarios mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija, deberían de aumentar o disminuir a sus integrantes según las circunstancias lo ameriten.

“g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador”.

En este sentido en donde hay mayor incidencia de explotación en cuanto a la jornada de trabajo, se puede encontrar en el agro, donde se forzó a mujeres y niños a desarrollar períodos laborales hasta de dieciocho horas diarias, por un jornal pautado en veintisiete quetzales el día, en muchos casos y principalmente en la industrias que se dedican a la exportación como el brócoli, col de Bruselas, espárragos, arbeja china, ejote, entre otros se utilizan antorchas nocturnas ya sea de kerosén o de gas propano, a fin de que puedan ejecutar labores nocturnas, estas labores ejecutadas en compañías como Agroexport,

Conagro entre otras, que son los macro exportadores de este producto, y obtienen sus mayores ganancias aprovechando la plusvalía de mano de obra que no pagan por el jornal extra.

En la industria y muchas veces a pesar de los sindicatos organizados, la jornada laboral es de diez horas, principalmente en las maquilas, las cuales se dedican a ensamblar piezas con materiales que provienen del exterior ya sea de los Estados Unidos de Norte América o de otro país, la jornada laboral excede de ocho horas diarias, tal como lo prescribe el inciso anteriormente citado, otro problema fundamental que se puede encontrar es que la jornada ordinaria de trabajo excede de cuarenta y dos horas semanales violando de esta manera las garantías constitucionales, la falta de empleo hace que la gente acepte estas condiciones inhumanas, de las doscientas treinta maquilas textiles que hay en Guatemala, sólo en tres existe sindicato, lo que significa que de ciento dieciséis mil trabajadores y trabajadoras, sólo trescientos están protegidos por organizaciones sindicales. La represión contra los sindicatos es casi siempre impune. La situación actual en la maquila de Guatemala es una muestra de ello.

“h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las

vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la elación del trabajo”.

Es uno de los pocos incisos que en la actualidad si se cumple en las relaciones laborales de Guatemala.

“j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha a del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado”.

Es uno de los derechos constitucionales que se cumple parcialmente, principalmente en el agro, ya que existen empresas en la actualidad, que tienen trabajadores con tres o hasta cuatro años de laborar ininterrumpidamente y no han gozado de este derecho, quizás por encontrarse en este campo el mayor número de personas analfabetas que desconocen sus derechos.

“k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios no deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al

parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica”.

En el sector financiero y en el industrial, se evidencia la violación de este derecho, despidiéndolas injustificadamente, ya que al menor indicio del estado de gravidez; los patronos arguyen un sinnúmero de subterfugios para evitar cumplir con todos y cada uno de los derechos de éste inciso, tales como cambios a departamentos de producción mas pesados, o cambiarles sus condiciones de trabajo, en donde la trabajadora no podrá adecuarse, pidiendo ellas misma su despido.

“l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad”.

Explotación infantil: Denominación utilizada para referirse a la explotación de niños en las fábricas, aunque ahora se aplica al empleo de niños, en especial cuando el trabajo daña su salud o impide que asistan a la escuela. A lo largo de la historia, y en todo tipo de culturas, los niños han ayudado a sus padres en el campo, en el mercado o en la casa desde que eran lo bastante mayores como para desempeñar una tarea sencilla. De hecho, el empleo de mano de obra infantil nunca se consideró como un problema hasta que apareció el sistema fabril. En Guatemala, se tiene el problema principal en la industria de

cohetería, en la que es utilizada la mano de obra infantil, principalmente en los municipios del departamento de Guatemala como San Raymundo, San Juan Sácatepequez, Chuarrancho y Chinautla.

“m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones; Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán

en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario, si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durara en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

Las ventajas laborales en Guatemala, adolecen de ser un tema poco conocido por los trabajadores, y si los patronos las conocen, no las cumplen; y si en algunos casos como en las maquilas los trabajadores gozan de transporte, esto jamás entra en el cálculo de las prestaciones laborales a pesar de toda la protección constitucional existente y que se ha analizado en los incisos anteriores.

En este capítulo se puede decir que el trabajo ha existido desde que el hombre ha tenido que producir bienes para satisfacer sus necesidades, la relación entre patrono y trabajador actualmente en nuestro país se encuentra regulada en una ley que protege al trabajador y la desigualdad económica en la que se encuentra, creando un mínimo de garantías irrenunciables.

CAPÍTULO II

2. Derecho laboral

En el capítulo dos, se desarrolla el tema del derecho laboral, que consiste su relación con el sujeto y desenvolvimiento con el objeto, cómo se establece la naturaleza de la relación laboral y en qué forma es de índole dual (patrono-trabajador), dentro de las doctrinas del derecho de trabajo, se establecen las siguientes: Derecho de trabajo, derecho en el trabajo, derecho del trabajo, derechos posteriores al trabajo y derecho colectivo de trabajo, se puede decir que es un derecho nuevo.

2.1 Concepto de derecho de trabajo

Desde un punto de vista estrictamente jurídico, podemos establecer que el derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que rigen las relaciones de trabajo privado, antes, durante y después de la formación del vínculo obligatorio, teniendo en vista la protección de la actividad humana dependiente y remunerada.

Asimismo, el jurista Cabanellas logra establecer con claridad un concepto de derecho laboral bajo la perspectiva jurídica definiéndolo como: "...aquella rama del derecho que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo relativo al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también en lo

relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.²⁸

En cuanto a las definiciones anteriormente referidas se debe tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- El derecho de trabajo, de la manera que se encuentra regulado en nuestro sistema legal, es una rama de derecho que se caracteriza por una relación subordinada entre patrono y trabajador o grupos colectivos de trabajo, que también puede ser: Directa o delegada, directa si es el patrono, delegada, por éste a otra persona, o bien en el caso del mismo trabajador, cuando éste presta algún servicio en el cual éste es un técnico.
- Asimismo, según el derecho positivo, dicha relación se caracteriza por el elemento de dependencia, el cuál define la esencia de la relación y es el elemento mediante el que las relaciones contenidas en el derecho de trabajo. En este caso el trabajador utiliza todo el equipo y la infraestructura propiedad del patrono.
- Se diferencian de otro tipo de relaciones, tales como los contratos de prestación de servicios profesionales contenidos en el Código Civil. A este respecto, el concepto de Cabanellas incluye las relaciones profesionales dentro de la definición del derecho laboral, situación que no es aplicable a la legislación guatemalteca, debido a que ésta le da diferente tratamiento y naturaleza al trabajo profesional. De todas

²⁸ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. Tomo IV, Pág. 603.

formas creemos que la diferencia es sutil, pues se trata de una mera ficción jurídica que intenta crear determinados efectos.

- Por último, se considera que el derecho laboral, independientemente que se desarrolla mediante principios positivos, es una rama del derecho que se encuentra directamente influenciada por principios económicos, políticos y sociales, tema que es evidenciado en los considerandos que han inspirado la creación del Código de Trabajo en la legislación guatemalteca.

2.2 Denominación

En la legislación laboral tanto los principios doctrinarios, las normas positivas, aún el ordenamiento jurídico referente a los derechos y obligaciones que nacen entre patronos y trabajadores, entre trabajadores o entre patronos, los conflictos que se dan en la producción de bienes y servicios o la disputas de clases antagónicas, han recibido un sinnúmero de denominaciones a nivel mundial. Hasta el punto de aparecer dos grupos:

- Los que prefieren el nombre de legislación industrial, industrial y obrera, industrial y del trabajo, social del trabajo o simplemente, legislación obrera.
- Los que prefieren la tendencia apropiada sustantiva de denominarla como derecho: Derecho laboral, derecho de trabajo, derecho obrero, derecho social, derecho industrial y derecho económico entre otros. En la actualidad predominan las que llevan esta segunda denominación o sea derecho de trabajo, o derecho laboral.

2.3 Naturaleza jurídica

Acorde con los considerandos que inspiran el Código de Trabajo en la legislación guatemalteca, cabría afirmar que el derecho de trabajo es una rama de derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Sin embargo, y a lo largo del estudio de las doctrinas que se refieren a la naturaleza jurídica de tan importante rama, nos encontramos con una serie de criterios distintos que tratan de definir bajo diferentes perspectivas, la naturaleza del derecho de trabajo.

A este respecto, cabe hacer un breve análisis de las distintas corrientes que definen la naturaleza jurídica del derecho laboral, con el ánimo de establecer directrices que servirán para entender de mejor manera el tema que nos ocupa en la presente investigación. Dentro de las corrientes que definen la naturaleza del derecho laboral, podemos citar las siguientes:

a) Derecho de trabajo como un derecho público: Los juristas que sustentan este criterio se basan en el hecho de que, las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz público, en el sentido que dentro de los elementos que caracterizaban dicha rama del derecho se encontraba la irrenunciabilidad de un mínimo de ciertas garantías sociales protectoras del trabajador, la imperatividad de sus leyes que tendía a imponer coercitivamente a las partes que conformaban la relación laboral y su tutelaridad que pretendía mantener una actividad de ayuda mediante la aplicación de disposiciones, como ya se mencionó, irrenunciables.

A este respecto, cabe plantearse la siguiente interrogante: ¿Si el derecho laboral es una rama de derecho público, cómo es posible que las partes, mediante acuerdos de voluntades puedan intervenir en la regulación legal de sus relaciones?; Ejemplo claro de esto es la figura contractual que caracteriza al derecho laboral, tanto en las relaciones laborales individuales como en las negociaciones de pactos colectivos de condiciones de trabajo, y la cual, acorde con nuestra legislación tiene carácter de ley profesional entre las partes.

b) El derecho laboral como un derecho privado: los seguidores de esta postura arguyen que el derecho laboral por tener como elemento esencial la contratación, que es un acto espontáneo y voluntario entre partes, pertenece al derecho privado. En cuanto a la aplicación de los principios de tutelaridad, irrenunciabilidad de las garantías e imperatividad de sus normas, consideran que dichos principios no le quitan el carácter de derecho privado, ya que dichos principios son de aplicación secundaria y supletoria; es evidente en nuestro derecho positivo de trabajo que dentro de los principios que por esencia construyen la infraestructura del derecho laboral se encuentra la tutelaridad, irrenunciabilidad e imperatividad; por ende, no se considera correcto afirmar que el derecho laboral tiene naturaleza de derecho privado.

c) El derecho de trabajo como un derecho mixto: a este respecto, los seguidores de esta corriente hacen una mezcla entre las teorías anteriormente relacionadas en el sentido que el derecho laboral es un derecho mixto, pues si bien establece una serie de principios y leyes de carácter irrenunciable, inmodificable y de aplicación obligatoria, también establece principios y leyes en las que impera la autonomía de la voluntad, tales como la contratación individual y colectiva de trabajo, figuras de esencial importancia en el derecho laboral, y las

cuales vienen a integrar gran parte de la infraestructura de tan importante rama del derecho, dotándolo de una naturaleza propia, sui géneris.

En tal virtud y debido a que la figura contractual es parte indispensable del derecho laboral, se considera que es acertado afirmar que es una rama del derecho público. Es un derecho hondamente democrático por que se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores realizando una armonía social que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos y por que el derecho de trabajo es necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

Cabe afirmar que hay varios principios que regulan el derecho laboral; prácticamente cada sistema económico o político crea un concepto propio de derecho del trabajo. Sin embargo, a continuación se citan los principios que, entre otros, se consideran que son los más importantes, y que inspiran al sistema legal de trabajo en el país:

a) Principio de tutelaridad: Es aquel principio mediante el cual el Estado, a través de la ley como su herramienta coercitiva, procura una actividad a favor de quienes presume, necesitan protección y asistencia. En este sentido, nuestra Constitución Política de la República establece, en su Artículo 103 que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son (...) tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes (...)”; Asimismo, en el considerando cuarto, literal a) del Código de Trabajo se establece que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Un ejemplo claro de la aplicación del principio de tutelaridad en nuestra legislación vigente es el establecido en el Artículo 17 del Código de Trabajo, mediante el cual se establece que para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

b) Principio evolutivo: Este principio consiste en que el derecho laboral se encuentra en constante cambio para lograr adaptarse a las circunstancias cambiantes tanto de los patronos como de los trabajadores. Un ejemplo claro de la aplicación del principio evolutivo en el derecho laboral son las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo ya que, a través de ellas, el derecho laboral, invistiéndolas de ley profesional, permite que éstas logren los cambios necesarios en la legislación laboral de aplicación tanto para patronos como para trabajadores.

Acorde con los considerandos del Código de Trabajo, en su literal b), las normas del derecho laboral son llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal. Por ende, el derecho laboral es una rama del derecho evolutivo, que se encuentra integrada, de una forma dinámica, tanto de normas que lo han regido de manera permanente y continua, como de normas que deberían adaptarse a los requerimientos del mercado laboral y a la realidad del país en cuanto a patronos y trabajadores.

c) Principio de realismo: En consonancia con el principio anteriormente relacionado, el derecho laboral debería tomar en cuenta la situación real y objetiva de los miembros que conforman la relación laboral. Como realismo entendemos a la adaptación a una realidad, a

un momento o entorno circunstancial. Indudablemente, y acorde con disposiciones tanto constitucionales como laborales, las leyes laborales deberán atender a todos los factores económico y sociales pertinentes. Adicionalmente el Código de Trabajo afirma que es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado con base en una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y en base en hechos concretos y tangibles.

d) Principio de obligatoriedad: Acorde con los considerandos del Código de Trabajo, literal c), 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.

Con el principio de obligatoriedad presente en el derecho laboral, el Estado, mediante su poder coercitivo interviene en forma coercitiva dentro de la relación entre patrono y trabajador o grupo colectivo de trabajo; esto lo hace a través de las disposiciones legales aplicables.

Un ejemplo claro del principio de obligatoriedad en el derecho laboral es el Artículo 106 de la Constitución Política de la República, en el cual se establece que: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores (...) Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de

los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

Con el principio de obligatoriedad es importante citar el principio de irrenunciabilidad, el cual es evidente o consecuencia necesaria de la obligación de cumplir ciertas normas que aunque sean expresamente renunciadas, dicha renunciabilidad no opera, pues deviene nula por mandato constitucional. Debemos de tener muy claro que tanto el principio de obligatoriedad como el de irrenunciabilidad son principios que rigen la parte pública del derecho laboral. En cuanto a la parte pública del derecho laboral, la podríamos resumir a la aplicación de los derechos y garantías mínimas al trabajador; sin embargo, no debemos de perder de vista que las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo, siempre y cuando respeten los mínimos irrenunciables, son áreas del derecho laboral en las que impera la autonomía de la voluntad de las partes.

e) Principio conciliatorio: Para que exista la conciliación es indispensable que con antelación, exista desacuerdo de intereses entre patronos y trabajadores, grupos colectivos de trabajadores, como inexactamente establece el Código de Trabajo. Es así como la conciliación se hace indispensable, para llegar a un entendimiento entre partes que tienen una relación directa y así, lograr destacar las coincidencias y posibles soluciones de los desacuerdos entre los miembros de la relación. El Artículo 103 de la Constitución Política de la República establece, en su parte conducente que: las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias (...); La conciliación es parte integral del derecho laboral, pues éste no pretende darle mayor importancia a las diferencias entre los grupos que conforman la relación, sino más bien pretende destacar las coincidencias entre los miembros de la relación laboral. Claros ejemplos de la aplicación del principio

conciliatorio son las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo, en la vía directa o con amigables componedores, la fase de conciliación en los procesos ordinarios de trabajo.

2.4 Definiciones

En cuanto las definiciones anteriores del derecho laboral se acentúan varios aspectos que se deben tomar en cuenta, tales como:

- En relación con el sujeto: En cuanto a esta relación se aprecia la protección del Estado, a la parte económica débil de la relación laboral; en este caso, el trabajador.
- En cuanto al objeto: Las políticas principales de las relaciones entre capital y trabajo, de los patronos con los trabajadores, en las distintas fases de la producción de bienes materiales y servicios, la repartición y consumo de las riquezas.
- Por la naturaleza de la relación: Conjunto de leyes que consideran unidos a patronos y trabajadores unidos por una relación contractual.
- De índole dual: Se basa en las partes que componen la relación laboral y el propósito de la misma, siendo pues el conjunto de normas y principios que regulan la relación laboral entre patronos y trabajadores y de éstos con el Estado, como protector y garante del trabajo.

2.5 Contenido del derecho de trabajo

Parece absurdo decir que el contenido del trabajo es el trabajo mismo. Se expresa mucho y a la vez se dice muy poco o nada, pues no todo el trabajo excepto si este es subordinado, es el que se presta en relación de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo no se puede decir que todo el derecho de trabajo es convencional, ya que cada día éste extiende su campo de acción.

Asimismo, se puede notar que la autonomía de la voluntad está sucumbiendo, por tal razón, si la posición convencional fuera importante, se palparía con que traspasan en forma directa en el contenido del derecho laboral, la auténtica base de este derecho estriba en que el trabajo es un hecho social realizado por el trabajador, ejecutado en virtud de un contrato o relación de trabajo basado en una obligación legal, y cuyo perfeccionamiento da origen a otras instituciones que no presentan carácter contractual tales como:

- Contratos colectivos.
- Reglamentos internos de trabajo.
- Pactos colectivos de convenios de trabajo, entre otros.

Resumiendo lo anterior, se hace necesario esquematizar el contenido del derecho de trabajo según las siguientes instituciones:

2.5.1 Derecho de huelga

Esta institución es una garantía constitucional, que establece el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación, y podrán ejercerse únicamente por intereses de orden económico – social. El Código de Trabajo, regula el derecho de huelga en el título séptimo, dentro de los conflictos de carácter económico. Tanto la huelga y el pago son la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en forma pacífica, la primera de los trabajadores y el segundo del o de los patronos.

2.5.2 Derecho en el trabajo

Esta parte del derecho de trabajo trata de la reglamentación de las condiciones en que se prestan los servicios los trabajadores, asimismo leyes protectoras de los trabajadores, reglamentos internos de trabajo, jornadas laborales, horas extraordinarias, reglamentos de higiene y seguridad. Cada una de las instituciones mencionadas son temas amplios para su discusión, por ejemplo al referirnos a los reglamentos interiores de trabajo, el Código de Trabajo establece que es el conjunto de normas, elaborado por el patrono de acuerdo con la ley, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo, es de esta manera que el patrono y trabajador establecerán la forma de desempeñar cada uno sus obligaciones.

2.5.3 Derecho del trabajo

Se refiere al salario, contrato de trabajo, limitaciones a la libertad contractual y relación de trabajo, todas estas instituciones y todas aquellas que se relacionan con este tema se encuentran debidamente reguladas en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

2.5.4 Derecho posterior al trabajo

Incluyéndose en este tema la previsión social, en este caso particularmente a Guatemala a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; las jubilaciones o pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre e indemnizaciones por accidentes o bien enfermedades profesionales. Vale la pena mencionar que el Código de Trabajo únicamente le dedica un Artículo al tema del procedimiento en materia de previsión social, y en el cual establece que dicho procedimiento debe ventilarse dentro del juicio ordinario laboral, ante los tribunales de trabajo y previsión social.

2.5.5 Derecho colectivo de trabajo

Comprende los sindicatos, los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, conflictos colectivos; asimismo, la conciliación y arbitraje; dentro de estas instituciones patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias, el Código de Trabajo los regula a partir del título duodécimo.

2.6 Caracteres generales del derecho de trabajo.

2.6.1 Es un derecho nuevo

Este derecho se originó en los siglos XVIII y XIX, producto de la evolución política, la transformación económica y el cambio social determinados a raíz de la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y los propósitos de Revolución Social, mitigadas por el intervencionismo estatal.

2.6.2 Es de orden público

Debido a la limitación de la autonomía de la voluntad, así como el sentido social de algunas instituciones y por el interés del Estado; surge para promover la estabilidad económica y consolidar la paz social. Ya que, las normas jurídicas son un conjunto de reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado.

2.6.3 Es protector

Resguarda por la salud de los trabajadores, al establecer el horario de las jornadas de trabajo, los descansos semanales, vacaciones anuales; asimismo prohíbe el trabajo infantil, restringe horarios a los menores, respecto a las mujeres protege la maternidad y los promueven los aspectos morales.

2.6.4 Tiende a internacionalizarse

Debido a la solidaridad de los trabajadores de los distintos países, y para evitar la competencia desleal los empresarios, todo esto en coordinación y estimulación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), han creado convenios en las cuales las naciones miembros los aceptan como legislación propia.

2.6.5 Posee plena autonomía

Tiene autonomía tanto didáctica, científica y legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las demás ramas de la enciclopedia jurídica, asimismo con el derecho civil del cual ha emergido habiendo obtenido personalidad propia.

2.6.6 Es dinámico

Se adapta fácilmente a los procesos económicos y sociales, moderándolos a veces, además del perfeccionamiento técnico de las instituciones privadas del derecho laboral.

2.6.7 Es democrático

Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de

contracción puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica , impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad. (Cuarto Considerando inciso f del Decreto 1441 Código de Trabajo.)

2.7 Finalidades del derecho del trabajo

Existen finalidades con diversas características jurídicas, económicas sociales y políticas. En la actualidad existe una división general que agrupa a autores que sustentan las finalidades del mismo siendo las siguientes: Como regulador de la transformación y producción de bienes y productos; como el estudio de la legislación reglamentando el trabajo; como un medio de resolver los problemas económicos; regulador de los contratos y relaciones de trabajo; y, la mas importante que es la de regular las relaciones laborales objeto principal del este derecho asimismo la intervención del estado como tutelar de los derechos de la clase trabajadora.

2.8 Otras instituciones del derecho del trabajo

Algunas instituciones que se pueden mencionar y que son parte del derecho de trabajo son:

- Jornadas y descansos.
- Trabajo sujeto a regímenes especiales.

- Higiene y seguridad en el trabajo.
- Sindicatos.
- Conflictos colectivos de carácter económico.
- Prescripciones, sanciones y responsabilidades.
- Organización administrativa de trabajo.
- Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- Oficina Internacional de Trabajo.
- Procedimiento ordinario.
- Procedimiento en materia de previsión social.

En este capítulo se ha profundizado más sobre la regulación del derecho de trabajo en Guatemala, como se puede observar el Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, desde sus considerandos y cada una de las normas jurídicas que lo conforman se basa en los principios de tutelaridad, evolutivo, obligatoriedad, realismo, sencillez, conciliatorio, mínimo de garantías, irrenunciable, todo como un derecho que protege a la parte débil de la relación laboral que es el trabajador.

CAPÍTULO III

3. El contrato

En este capítulo se tratará la figura del contrato, visto a través de la historia, las condiciones que ha de llevar el contrato laboral, características del contrato, relación y elementos en la relación de trabajo.

El contrato, es la figura que define el acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos, se define como el pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. También se trata del documento que recoge las condiciones de este convenio.

En Roma ya existía un *numerus clausus de contractus*, pero no una categoría general de contrato, y los demás acuerdos eran *nudum pactum*, es decir, sin ninguna eficacia jurídica. Más tarde se logró dar cierta eficacia jurídica a los simples acuerdos mediante formas solemnes, como la *stipulatio*, tipo de promesa sometida a reglas muy estrictas. En este mismo sentido apareció la forma literal, por la cual se inscribía en el libro de contabilidad doméstica del deudor la obligación, y la forma real, por la que al entregar un bien surgía la obligación de restituirlo”.²⁹

Todo lo anterior no es más que ritos y procedimientos usuales, que otorgaban una vinculación jurídica a la obligación que mediante ellas se constituía, pero esa vinculación provenía de la forma, y no del propio acuerdo de voluntades.

²⁹ Cabanellas, **Ob. Cit.** Tom. II, pág. 350

Con los años se concretaron y especificaron en Roma los contenidos contractuales, que eran los más básicos para una sociedad como la romana: compraventa, arrendamiento de bienes y servicios, mandato y sociedad. Junto a ellos se desarrollaron los contratos innominados, que podían estar dentro de alguna de estas clases: *do ut des*, *facio ut facias*, *do ut facias* y *facio ut des*. En este momento de la historia seguía sin perfilarse la figura del contrato y sólo podemos hablar de contenidos contractuales, unos típicos y otros innominados, pero en ningún caso la voluntad era suficiente para obligarse”.³⁰

3.1 Desarrollo del contrato a través de la historia

La llegada del derecho de los pueblos germanos implicó un retroceso respecto a la incipiente evolución hacia la categoría de contrato, por cuanto estas comunidades mezclaban un fuerte elemento formal con elementos simbólicos, e incluso el miedo a la venganza privada era una de las razones para que se procediera al cumplimiento de los acuerdos.

Una influencia mucho más modernizadora supuso la del derecho canónico, que mantenía la obligación de veracidad y la de respetar la palabra dada. En la recepción del derecho canónico se pretendía cumplir los *nudum pactum* romanos, hasta llegar a *los pacta vestita*. Hay que tener en cuenta que la figura actual del contrato, tal como la conocemos, no deriva de los *contractus romanus*, sino de los pactos. Así, en las Decretales del papa Gregorio IX. (1234) se sancionaba la obligatoriedad de respetar los pactos cuando se adoptaran mediante juramento. El problema en este caso derivaba de que los pactos se debían cumplir, no por su fuerza obligatoria, sino por subordinarse al juramento del que

³⁰ *Ibid.*

emanaba el auténtico vínculo jurídico, por lo que no quedaba clara la solución cuando se hiciera un pacto inválido a la luz del derecho, unido a un juramento válido”.³¹ (Sic.)

En el ámbito del Derecho mercantil existían los tribunales de comercio para juzgar todas las materias que le concernieran y su jurisprudencia fue la primera en reconocer que *solus consensus obligad* (basta el acuerdo para obligar). Por las exigencias del tráfico mercantil, no se podía vincular la eficacia jurídica de los pactos al cumplimiento de ciertas formalidades y por ello es claro que en esta rama del derecho se comenzara a admitir la eficacia de los simples pactos.

En la Edad Moderna, los teóricos del derecho natural, que en cierta medida transformaron las ideas previas al derecho canónico, admitieron sin reserva la voluntad como fuente de obligaciones. Fue Grocio quien en su obra: *De iure bello pactis* fundó todo su sistema en la necesidad de cumplir las propias promesas. Aparece por tanto el contrato, como categoría donde el pilar básico es la simple voluntad de obligarse. Estas ideas se mostraron en consonancia con el pensamiento individualista y revolucionario de todos los juristas que influyeron en la redacción del Código de Napoleón (1804), como Domat o Pothier. Se ha de recordar que en esta época el contrato era una institución tan valorada, que incluso se situaba en el fundamento constitutivo de la sociedad política (el contrato social) o se hablaba del matrimonio como contrato matrimonial. Fruto de todas estas influencias, el Artículo 1134 de dicho Código afirma que las convenciones formuladas conforme a las exigencias de la legalidad adquieren fuerza de ley entre las partes. Este Artículo supone una definición de la moderna categoría del contrato, que además gozaba de grandes virtudes para los revolucionarios, pues rompía obstáculos para la contratación

³¹ **Ibid.**

del antiguo régimen y favorecía a la clase en ascenso, la burguesía, reforzando la dinámica del desarrollo industrial. De este modo se llegó al concepto de contrato hoy vigente que ha pasado a todos los Códigos modernos y que puede sintetizarse con palabras sencillas en la fórmula antes citada: Acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos.

En la actualidad se habla de la crisis de la figura del contrato, o más bien, de la crisis de los presupuestos que originaron el contrato, de hecho, el acuerdo que representa la base del contrato, se suponía que debía tener lugar entre voluntades libres e iguales, lo cual no es del todo cierto hoy en día.

La realidad social muestra que la libertad, a la hora de contratar, no existe o está muy limitada en algunos casos, por ejemplo, en los contratos de suministros de gas, agua, electricidad, en los que es habitual que operen compañías en régimen de monopolio, o en otros, donde solo se alcanza una cierta capacidad para elegir entre unos muy reducidos oferentes (por ejemplo, las compañías aéreas). Por otro lado, la igualdad no existe tampoco entre un empleador y alguien que necesita trabajar para ganar su sustento o entre un banco y una persona necesitada de un préstamo. De todo ello se deduce que si bien la figura general del contrato sigue vigente, se han creado otras modalidades de acuerdo como son los contratos en masa, forzosos, normados o normativos. También los legisladores han acogido esta problemática dictando leyes que en muchos aspectos limitan la antigua autonomía contractual donde sólo la voluntad dictaba el contenido de los pactos y compromisos, como las leyes en defensa de la competencia o las de protección de consumidores.

3.2 El contrato de trabajo

Para los autores Alcalá y Cabanellas, el contrato de trabajo es aquel: “que tiene por objeto la prestación continuada de servicios y con carácter económico, por el cual una de las partes, el patrono, empresario o empleador, da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador”.³²

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

Contrato de trabajo lo podemos definir como el acuerdo de voluntades en virtud de la cual se crean derechos y obligaciones entre ambos, patrono y trabajador.

3.2.1 Condiciones del contrato de trabajo

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán tres ejemplares, de los cuales quedará uno en poder de cada parte y el otro el patrono queda obligado a hacerlo llegar a la Dirección General de Trabajo, dentro de los 15 días posteriores a su celebración, modificación o novación.

³²Cabanellas, **Ob. Cit.** Tomo II, pág. 351

El Contrato Individual de Trabajo deberá contener los requisitos establecidos en el Artículo 29 del Código de Trabajo, indicando al final de la citada norma jurídica que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esa disposición.

3.2.2 Características del contrato de trabajo

- **Vínculo económico jurídico:** Al momento de darse la relación entre el trabajador y el patrono, automáticamente existe una relación económica y jurídica. Lo económico se refiere en cuanto a que el trabajador recibe su salario y el patrono recibe un servicio, y lo jurídico se refiere a que, en el establecimiento de esa relación laboral, se crean derechos y obligaciones que al ser incumplidas por cualquiera de las partes, el juez de trabajo puede obligar a que se cumplan.

El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente, de ello se deriva que el trabajador sólo puede ser una persona individual.

- **Dependencia continuada del trabajador con relación al patrono:** En el desarrollo de todo el Artículo 61 del Código de Trabajo, vemos claramente el establecimiento de la dependencia que tiene el trabajador respecto al patrono. La característica se refiere básicamente a que el trabajador para poder prestar su servicio, necesita constantemente de toda la infraestructura empresarial del patrono, es decir, que el patrono le proporcione la materia prima y todos los implementos necesarios para realizar el trabajo, incluso hasta los clientes en el caso de la cartera de clientes, para prestar el servicio.

- Dirección inmediata o delegada: Se refiere a que el patrono tiene a su cargo la dirección del trabajo a realizar y le debe dar al trabajador instrucciones de qué debe de hacer y la forma en que lo debe de hacer. Existen dos clases de dirección: a) Inmediata que es cuando el patrono directamente ordena al trabajador, y b) Delegada, que se puede dar en dos formas: b.1) Por medio de un representante patronal; b.2) en el mismo trabajador, es decir, cuando el patrono faculta al trabajador para que utilice su criterio.

- Consensual: Significa que al igual que todos los contratos, se perfecciona con el simple consentimiento de las partes.

- Bilateral: Las partes quedan obligadas a dar, hacer o no hacer alguna cosa, en el caso del contrato de trabajo, el trabajador queda obligado a la prestación del servicio y el patrono al pago de la remuneración.

- Nominado: Posee nombre determinado en la ley.

- No es solemne: Es decir, que no necesita de formalismos para ser válido y puede ser verbal, cuando se refiera a labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, trabajos accidentales que no excedan de sesenta días y a la prestación de un trabajo para una obra por el plazo y valor que establece el Código de Trabajo.

- Principal: Existe con independencia de otro contrato.

- Es de tracto sucesivo: Los servicios que presta el trabajador son permanentes, salvo que se de por terminada la relación laboral.
- Sinalagmático: Porque contiene elementos pertenecientes al contrato que crean obligaciones recíprocas para ambas partes.

Para que exista la relación de trabajo deberán existir estos tres elementos:

- a) La prestación de un trabajo o servicio.
- b) Que este trabajo o servicio sea personal y subordinado.
- c) Que exista el pago de un salario por la realización del trabajo.

3.2.3 Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

Existe una posibilidad de alterar las condiciones de trabajo que rigen la relación laboral, y es cuando una empresa se encuentra en quiebra, entonces se deberán hacer los trámites respectivos para su autorización ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y justificar plenamente su situación económica, de esta forma se modifican las condiciones de trabajo que los empleados venían disfrutando, o sea que estarían disfrutando únicamente del mínimo de protección que el Código de Trabajo establece, por qué se supone que las que tenían eran superiores a las señaladas por dicho cuerpo legal.

3.2.4 La relación de trabajo

El Artículo 19 del Código de Trabajo establece que: Para que exista el contrato individual de trabajo y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

En virtud de lo anterior se puede decir que según el ordenamiento jurídico la relación de trabajo, no surge únicamente por la celebración de un contrato de trabajo, sino de la prestación del servicio mismo.

El trabajador, que pone su fuerza física o mental al servicio del patrono, surgen inmediatamente para dicho trabajador, derechos y obligaciones sin necesidad que exista un contrato individual de trabajo, por lo tanto dentro de los derechos adquiridos por el trabajador estarían las ventajas económicas, que forman parte de su salario.

Elementos de la relación de trabajo:

- Patrono y trabajador: Es el elemento personal que debe existir para que haya una relación de trabajo.
- La prestación del servicio: Es la actividad física o mental que presta el trabajador en beneficio del patrono.
- Subordinación: Es el vínculo que existe entre el patrono y trabajador, por medio de la cual el trabajador esta a disposición del patrono en el tiempo que efectivamente comprende su jornada de trabajo, dentro de los límites de respeto mutuo, sin afectar la dignidad del trabajador y demás derechos que le son inherentes.
- Salario: Es la remuneración que percibe el trabajador del patrono por sus servicios prestados.

3.2.5 Terminación de la relación laboral

Se puede dar por terminada la relación laboral por voluntad de las partes, por mutuo consentimiento o por causa imputable a una de las partes. El Código de Trabajo regula las causas que facultan al patrono y al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte; si el patrono es el que da por terminada la relación laboral, el trabajador tiene el derecho de reclamar el pago de las prestaciones laborales emplazando al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, para que pruebe la justa causa del despido. En su escrito inicial de demanda, el trabajador reclamara además del pago de las prestaciones laborales que le asisten, las ventajas económicas, ahí es donde comienza el problema, porque lo que el trabajador considera ventaja económica,

para el patrono resulta que no lo es, y los jueces en materia laboral deben tener el cuidado necesario al dictar sentencia, ya sea por condenar o absolver en el pago de las mismas, y si es una sentencia condenatoria, realizar el cálculo de la forma establecida en la ley, como más adelante se establece.

En otros casos puede que no se termine la relación laboral, sino que únicamente se modifique, como por ejemplo en el caso del cambio de la persona del empleador que no termina la relación pero si la modifica; ésto también sucedería en los casos de transmisión de la empresa. El Código de Trabajo establece que el patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono hasta por el término de seis meses.

También se encuentra regulada en nuestra legislación laboral vigente, la suspensión de los contratos de trabajo, que se da cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus obligaciones fundamentales que son: La prestación del trabajo y pago del salario, sin que por ello terminen los contratos de trabajo ni se extingan sus derechos y obligaciones.

Desde otro punto de vista, se puede decir que las causas de terminación del contrato de trabajo o de la relación laboral según el Código de Trabajo, se pueden clasificar de la forma siguiente:

- Por voluntad de ambas partes: Esta clasificación puede darse en dos formas: A) Voluntad unilateral: Por despido directo, despido indirecto, abandono de labores, autorización judicial o renuncia del trabajador. B) Voluntad de ambas partes: Por

Mutuo acuerdo, cumplimiento del plazo, conclusión de la obra o cualquiera de otras causas estipuladas.

- Por causas ajenas a las partes: Por enfermedad, invalidez, muerte o incapacidad, insolvencia y quiebra.
- Por causas especiales: Por trabajo de mujeres, trabajo doméstico, trabajo de transporte, trabajo de aprendizaje y trabajo en el mar.

En este capítulo se ha desarrollado el tema del contrato, el cual, como lo define el Código de Trabajo: "...es el vínculo económico-jurídico entre patrono y trabajador", dicho cuerpo legal también establece los requisitos que debe contener el contrato individual de trabajo escrito.

Sin embargo, hay que tomar en cuenta que el contrato individual de trabajo no siempre es escrito, ya que puede ser verbal como por ejemplo, en las relaciones laborales que se originan en las labores agrícolas, en los de servicio doméstico o con los trabajadores temporales que no excedan de sesenta días. En estos casos, el patrono queda obligado a entregar al trabajador una tarjeta o constancia que contendrá la fecha de iniciación de la relación, el salario convenido, el vencimiento de cada pago y las jornadas trabajadas.

CAPÍTULO IV

4. Consideraciones generales sobre ventajas económicas

En este capítulo se analizan las consideraciones generales sobre ventajas económicas, cuáles son sus fuentes, características, porcentajes legales y cómo se utilizan en el desempeño del trabajo, en qué manera benefician a los trabajadores, cómo se pueden calcular las ventajas económicas, cómo han de tratarse dentro de los pactos colectivos de trabajo y en los convenios colectivos de condiciones de trabajo.

4.1 Ventajas económicas

Las ventajas económicas, se encuentran en el anterior Código de Trabajo contenidas en el Decreto trescientos treinta (330) emitido durante el gobierno del General Miguel Ydígoras Fuentes, el cual las regulaba de la manera siguiente:

Artículo 90: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de este como maximum, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos”.

Como se puede observar, aquí en este artículo, no se hace referencia a ventajas laborales, sino a recibir un 30% en especie y un 70% en moneda de curso legal; sin embargo, este porcentaje sirvió para establecer la cuantía de las ventajas laborales.

Al emitirse el actual Código de Trabajo contenido en el Decreto un mil cuatrocientos cuarenta y uno (1441) se derogó las disposiciones contenidas en el Decreto trescientos treinta (330) y además los Artículos 432, 433, 434 y 435 como dicho Decreto lo establece en el capítulo segundo denominado: Disposiciones derogatorias y finales.

En consecuencia el Artículo 90 del Decreto un mil cuatrocientos cuarenta y uno (1441), regula las ventajas económicas de la siguiente forma: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su *maximun* cuando las órdenes de pago solo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos”.

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

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de este como *maximun*, en alimentos y demás artículos

análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos. Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, deben entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

En consecuencia el Artículo 90 del Código de Trabajo vigente a diferencia del anterior Código de Trabajo, menciona que las ventajas económicas no importa la naturaleza que sean salvo pacto en contrario deben constituir el 30 % del importe total del salario devengado, por lo tanto esta normativa ofrece una amplia gama de interpretaciones; y por lo mismo, es una reserva potencial de problemas prácticos, los cuales son el objeto del presente trabajo de investigación.

4.2 Fuentes de las ventajas económicas

Las ventajas económicas pueden nacer de las siguientes instituciones:

- Del contrato de trabajo;
- De la relación de trabajo;
- Pacto colectivo de condiciones de trabajo;
- Del convenio colectivo de condiciones de trabajo;

- De la ley.

Por otro lado, al hacer un breve análisis de cada uno de estas instituciones se indicará el por qué y cómo nacen de cada una de ellas las ventajas económicas:

Las ventajas económicas. El diccionario define ventaja de la siguiente manera: “Superioridad o mejoría de alguien o algo respecto de otra persona o cosa. Excelencia o condición favorable que alguien o algo tiene. Sueldo sobreañadido al común que gozan otros”.³³

Sin embargo, resulta difícil de definir en virtud de que el mismo Código de Trabajo Decreto 1441 de El Congreso de la República de Guatemala, no es lo suficientemente claro al regularlas en el Artículo 90 último párrafo ya que textualmente las regula de la manera siguiente: “ ... las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

El legislador al regular la institución de las ventajas económicas, dejó un vacío legal al dejar su interpretación a conveniencia de la parte que cree le asiste el derecho de reclamarlas, porque como dijimos anteriormente no todo lo que recibe el trabajador es salario, lo mismo sucede con los beneficios económicos, no todo lo que el patrono entrega a el trabajador constituye ventaja económica, ya que si la norma citada establece que

³³ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Tomo VIII pág. 167

pueden ser de cualquier naturaleza significa que la ley no las esta limitando sino que las deja abiertas para que la parte patronal elija la que mejor le convenga a su trabajador.

Las ventajas económicas se otorgan a los trabajadores en general, en consecuencia tienen derecho a ellas tanto los trabajadores campesinos como los intelectuales o de cualquier otra índole, las mismas son derivadas de la prestación de servicios, sino se le da por esta causa, no será ventaja económica, también se indica que salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado, lo que resulta ser que el treinta por ciento establecido puede ser superado por el patrono a favor del trabajador, ya que dicho porcentaje es una garantía mínima susceptible de ser superada.

4.3 Características de las ventajas económicas

Como indicamos anteriormente el vacío legal del Artículo 90 del Código de Trabajo Decreto 1441 de El Congreso de la República de Guatemala, que regula las ventajas económicas, ha dado lugar a varias interpretaciones en relación a que podemos llamar ventaja y a que no, en tal sentido trataremos de señalar algunas características que podemos tomar en cuenta para diferenciarlas de otra clase de prestaciones laborales:

- Las ventajas económicas forman parte integrante del salario: El autor Fernández Molina indica: "Cualquier prestación que cubra el patrono y que de todas formas tendría que cubrir el trabajador con su sueldo, constituye ventaja económica. Por ejemplo, alimentos, cuotas escolares de los hijos, transporte, etc. Como si el salario se desvía y en vez de dárselo al trabajador se pagan por el sus gastos

necesarios. A contrario sensu, si la prestación cubre un gasto no imprescindible no constituye ventaja económica...” “...Si un empleador sirve refacciones o proporciona un área de parqueo, esos beneficios los da para que el trabajador tenga un mejor desenvolvimiento en su accionar, lo mismo si se le proporciona vehículo para las actividades de la empresa, pero si se le da otras ventajas ajenas a la prestación directa del servicio esas si se comprendería como ventajas económicas”.³⁴

En consecuencia, las ventajas económicas forman parte integrante del salario porque constituyen una retribución que recibe el trabajador a cambio de la prestación del servicio.

- Las ventajas económicas son continuas: Para que un trabajador reclame como ventaja económica un beneficio otorgado por su patrono por los servicios prestados, dicho beneficio debe de haberse dado en forma continua, de lo contrario no tendrá la categoría de ventaja económica.

Un ejemplo que podemos citar, es el caso de cuando un patrono proporciona a su trabajador las cuotas escolares de sus hijos durante todo el ciclo escolar; al momento de quererse reclamar dicho beneficio como ventaja económica, éste si se constituiría como tal, por el hecho de haberse recibido durante todo el ciclo escolar, o sea, por la realidad de haber sido dado por el patrono en forma continua durante un período determinado; pero si el mismo beneficio se lo hubiese

³⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 218.

proporcionado una o dos veces al año nada más, entonces el beneficio se ha de tratar como un obsequio por parte del patrón a su empleado y no como ventaja económica.

- El porcentaje legal de las ventajas económicas es una garantía mínima susceptible de ser superada: Es un porcentaje legalmente establecido en un treinta por ciento que en ningún momento se puede disminuir porque la misma ley lo prohíbe, sin embargo, ello implica que si es posible y totalmente legal el que sea superado.

El fundamento legal relacionado, primeramente es el Artículo 90 del Código de Trabajo Decreto 1441 de El Congreso de la República de Guatemala, en donde se establece que el porcentaje mínimo que puede reclamarse del importe total del salario, y que constituyen ventajas económicas, es el treinta por ciento; y luego, tenemos el Artículo 12 del mismo cuerpo legal, el cual establece: “ Son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos lo actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo y previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

De lo anterior concluimos en que el treinta por ciento puede ser superado, más nunca disminuido, ya que si esta disposición legal se tergiversa será nula porque viola los derechos mínimos del trabajador.

- Las ventajas económicas son optativas de la parte patronal: Esta característica, se refiere a que queda en la voluntad absoluta del patrono, el otorgar o no ésta prestación. El patrono se la proporciona a su trabajador de manera espontánea o voluntaria, adicionalmente al salario que devenga, por lo que las mismas deben darse en forma continúa y directa.
- Las ventajas económicas no deben ser utilizadas para el desempeño del trabajo: Las ventajas económicas deben ser otorgadas al trabajador por el desempeño de su trabajo, por lo tanto no serán consideradas ventajas económicas aquellos beneficios que contribuyen a su ejecución como por ejemplo los viáticos o los gastos de representación, que en la mayoría de casos los trabajadores equivocadamente las enuncian como tales, y al momento de sustanciarse un juicio laboral, dentro del apartado de las pretensiones de la demanda inicial, estas son denegadas por los jueces por considerarlas que no forman parte integral del salario; y que por lo tanto, tampoco incrementan el salario; caso totalmente diferente de las ventajas económicas que si lo incrementan y son para beneficio de los trabajadores.
- Las ventajas económicas deben de ser cuantificadas financieramente: Nuestra legislación laboral establece que las ventajas económicas deben de constituir salvo pacto en contrario el 30 % del importe total del salario devengado, porcentaje que como indicamos oportunamente puede ser superado por la parte patronal, por lo tanto las ventajas económicas deben de ser objeto de valoración en dinero, por ser un beneficio al trabajador que integra e incrementa su salario.

Puede otorgarse una o más ventajas económicas: El Código de Trabajo Decreto 1441 de El Congreso de la República de Guatemala, no regula ninguna clase de limitación para que el patrono otorgue al trabajador más de una ventaja económica, en consecuencia puede recibir la cantidad de ventajas económicas que le quieran proporcionar, por ejemplo: Vehículo y vivienda, vivienda y alimentación, vehículo, vivienda y alimentación o todas las que el patrono quiera otorgar.

4.4 Regla de tres para el cálculo de las ventajas económicas

$$\begin{array}{l} 100\text{-----}70\% \\ X \text{-----} 30\% \end{array} = 42.86 \% \text{ ventajas económicas}$$

La regla de tres utilizada, aporta de manera sencilla la cantidad a utilizarse en el cálculo de las ventajas económicas. 70 es el 100% del salario que recibe el trabajador como pago nominal y 30 son las ventajas económicas como el complemento del salario devengado.

Con relación al rubro de ventajas económicas se sugiere operarlas aparte de la indemnización, y que la persona que opera deberá tener el debido conocimiento de qué se pueda considerar como ventajas. Artículos: 90, 93 y 88 del Código de Trabajo y el Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.

4.5 Criterios sobre las ventajas económicas

Se podría decir que las ventajas económicas, constituyen una de las instituciones del derecho de trabajo que más crean controversias. Producto de una ley ambigua y confusa, que a todas luces lejos de promover la armonía y la estabilidad en las relaciones laborales, se originan discordancias entre las partes que conforman la relación laboral.

En la actualidad existen tres criterios, que se detallan a continuación para comprender mejor el concepto sobre las ventajas económicas:

- Primer criterio: Todo lo que se le debe al trabajador, en moneda de curso legal y todo lo que el patrono le da al trabajador extra, es ventaja económica.
- Segundo criterio: Es lo que el patrono otorga de prestaciones adicionales a la ley que concede a un trabajador o grupo de trabajadores, si se las concede a todos ya no es ventaja sino parte de las condiciones de trabajo, (siendo un ejemplo el pago de buses o la contratación por parte de este para sus empleados, en la actualidad se puede observar en las maquilas con los trabajadores).
- Tercer criterio: Es cualquier prestación adicional a las de la ley, que el patrono le concede a los trabajadores sin haberlo pactado previamente en el contrato, porque si lo pactó en el contrato ya no lo es, porque paso a ser parte de las condiciones, modo o forma.

4.6 Forma de clasificar las ventajas económicas.

El autor Fernández Molina establece lo siguiente: "...Consecuentemente se han presentado casos en los que se exagera y se estiran antojadizamente la institución. Casos tales como una taza de café o el derecho a un parqueo que, ante el indicado vacío de la ley, se llegan a invocar como una ventaja económica y por lo mismo aplicable a un incremento en el treinta por ciento del total de las prestaciones".³⁵

El citado autor menciona que en el medio laboral se han desarrollado varios criterios los cuales hacen alusión de la siguiente forma:

"Simulando a una carrera de bicicletas, el líder tiene una ventaja sobre el pelotón; pero si no hay ningún fugado, el pelotón es compacto y nadie tiene ventaja sobre otros. De esa forma, si una prestación se otorga en forma general, no constituye ventaja alguna; pero si el trabajador o clase de trabajadores se les otorga un beneficio que no sea otorgado al resto, entonces si puede hablarse de ventaja. Por ejemplo, si un seguro médico se otorga a todos los trabajadores, o los almuerzos se proporcionan a costo o con un cincuenta por ciento del costo, no son en si ventajas; pero si a un trabajador se le da automóvil, eso si seria ventaja".³⁶

Son ventajas económicas las prestaciones que se otorgan al trabajador y que de todos modos hubiese tenido que cubrir con su propio salario. Por ejemplo, alimentos, cuotas escolares de los hijos, transporte, etcétera. Como si el salario se desviara y en vez

³⁵ **Ibid.**

³⁶ **Ibid.**

de dárselo al trabajador se pagan por él sus gastos necesarios. En sentido contrario, resultaría que: Si la prestación cubre un gasto no imprescindible, no constituye ventaja económica.

Las prestaciones otorgadas a los trabajadores y que están comprendidas en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, no son una ventaja económica sino que el mero cumplimiento por parte del empleador de una condición general de trabajo, constituye simplemente que esta cumpliendo con la ley, en este caso con la ley profesional o sea el pacto colectivo.

Otro criterio interpretativo, relacionado con el anterior, estipula que no es ventaja económica aquella prestación que se da para la ejecución del trabajo; y que si es ventaja lo que se otorgue por la ejecución del trabajo³⁷.

4.7 Bienes o prestaciones que no debe comprenderse como ventaja económica

En virtud de lo anterior se puede decir que la legislación laboral no regula taxativamente qué se debe, o qué no se debe incluir dentro de las ventajas económicas, pero sí se puede establecer según las características y criterios señalados anteriormente, si lo que se reclama se puede incluir dentro de las mismas o no.

Para establecer la aplicación de las ventajas económicas por los Órganos Jurisdiccionales del municipio de Guatemala, se realizaron entrevistas a magistrados y jueces de las Salas y Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala

³⁷Fernández Molina. **Ob. Cit.** Págs. 218-219

por lo que en la siguiente parte del presente trabajo se trasladará la información proporcionada por dichos funcionarios de la forma siguiente:

4.8 Pacto colectivo de condiciones de trabajo

El Artículo 49 del Código de Trabajo contenido en el Decreto un mil cuatrocientos cuarenta y uno (1441), establece:

“Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a este.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte...”.

Para Cabanellas, “...Los pactos colectivos de condiciones de trabajo son las normas reglamentarias acordadas por prestaciones clasistas que ostentando el mandato de los empresarios y de los trabajadores de las actividades en general a que se hayan de referir, tienen fuerza de ley una vez aprobadas por la autoridad y las que se dan por incluidas en los contratos individuales de trabajo, sin que la sola voluntad de las partes puedan dejarlas sin efecto en perjuicio de los trabajadores”.³⁸

³⁸ Cabanellas, **OB. Cit.** Tomo II, pág. 353

Chacón y Pérez Botija, definen al Pacto colectivo de condiciones de trabajo de la siguiente forma: “Es un acuerdo escrito concluido entre un sindicato de trabajadores y un empresario o asociación de empresarios (ambos con facultades reconocidas para ello), por el que se regulan las condiciones de trabajo a que han de sujetarse los contratos individuales y se establecen determinadas obligaciones directas para las partes contratantes”.³⁹

Chicas Hernández, define de la siguiente manera: “Contrato colectivo de trabajo, es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y los patronos, o estos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule las prestaciones individuales durante un cierto tiempo”.⁴⁰

Se puede concluir diciendo que el pacto colectivo de condiciones de trabajo, es el medio por el cual los trabajadores sindicalizados han superado las condiciones en las cuales se desarrollará el trabajo que prestarán a la parte patronal, entre ellas podríamos decir la inclusión de las ventajas económicas, como parte integral del salario.

4.9 Convenio colectivo de condiciones de trabajo

El Artículo 374 del Código de Trabajo, establece: “Patronos y trabajadores trataran de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos

³⁹ G. Byron Chacon y E. Pérez Botija. **Fundamentos de derecho colectivo de trabajo**. Pág. 67

⁴⁰ Chicas Hernández. Raúl Antonio **Derecho colectivo de trabajo**. pág. 257

por no más de tres miembros, quienes se encargaran de plantear a los patronos o a los representantes de estos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible”.

El Artículo 377 del citado cuerpo legal también establece lo siguiente: “ Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad referendum.

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la Asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea general”.

En este capítulo, se ha tratado de explicar, a qué se le puede llamar ventaja económica, y se ha dicho, que ha partir del Código de Trabajo contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se estableció que no se podía pagar en especie más del 30% del salario, el cual más tarde al ser derogado, por el actual Código de Trabajo Decreto 1411 específicamente en el Artículo 90, se establece como porcentaje máximo en un 30%

del salario devengado. Obviamente, es imposible para el patrono y para el trabajador en la realidad estar calculando este porcentaje a medida que se da y que se recibe.

Sin embargo, al momento de entablar una demanda por prestaciones laborales, se ha de calcular sobre el valor correspondiente arriba indicado. Las ventajas económicas emanan de la relación laboral contenida o no en un contrato, ya que, la contratación no ha de ser solemne, basta con que las partes estén de acuerdo para establecer una relación laboral. También pueden venir de un pacto colectivo de trabajo o bien de un convenio colectivo de condiciones de trabajo, ya que lo pactado entre partes es ley entre los mismo.

Estos beneficios económicos no son obsequios, se consideran según el Código de Trabajo, como parte del salario. Cabe aclarar aquí que también existen beneficios que no han de ser considerados como ventajas económicas, tales como: el uso de parqueos, aportaciones irregulares o no continuadas, el proporcionar habitación y manutención a las trabajadoras domésticas, los beneficios acordados dentro de un pacto colectivo de trabajo, servicios médicos y odontológicos, las prestaciones que no están destinadas a contribuir directa e inmediatamente con la prestación de servicios laborales, (como por ejemplo: el pago de medicamentos para los familiares del trabajador y las cuotas escolares no continuadas), las prestaciones extras del salario que los patronos conceden a todos sus trabajadores, tales como: bonificaciones, premios por alcanzar metas, incentivos y otros pagos en efectivo. Empero cuando estos son pagados por el empleador, indiscutiblemente constituyen ventajas económicas y por lo mismo representa el 30% del salario. Para que en un juicio se otorgue el pago de ventajas económicas por parte del juez competente, se ha de probar fehacientemente que se las percibía, caso contrario no podrán exigirse, por ejemplo: Si ya fueron concedidas en pacto colectivo suscrito por las dos partes.

CAPÍTULO V

5. Salario

Este capítulo, se enfoca al salario, sus aspectos legales, porcentajes máximos que puede percibir el trabajador en concepto de alimentos y demás productos de consumo personal. La diferencia entre salario devengado, salario en especie y ventajas económicas. Asimismo, lo que se considera que forma parte del salario y lo que no se debe considerar parte del salario.

5.1 Definiciones

Una definición de salario generalmente aceptada, es la contenida en el Artículo 88 del Código de trabajo en el cual se dispone: "Salario 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 (...)". Se le denomina también: Sueldo, salario o remuneración y retribución o jornal.

Otra definición es: "Salario es la totalidad de las prestaciones retribuciones percibidas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo".⁴¹

⁴¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 187

Los salarios en economía son definidos así: "Como el precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A estos ingresos regulares hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad y horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio".⁴²

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado el tiempo no trabajado debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas. Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad

⁴² Sabino, Carlos. **Diccionario de economía y finanzas**, pág. 536

en el empleo de este sector. Además, el salario nominal percibido no refleja los ingresos reales. En períodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el coste de la vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios. Las retenciones salariales para pagar los impuestos sobre la renta, los pagos a la Seguridad Social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

5.2 Salario mínimo

Salario mínimo, es la cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto, resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos. Al darse cuenta de este fallo, los sindicatos de varios países empezaron, ya desde la década de 1890, a pedir a los gobiernos que desarrollaran programas de salarios mínimos, logrando que se aprobaran leyes regulando dichos salarios.

La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. Otra ley, promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de

salarios, en las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento.

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

El salario, por tanto, comprende todas las retribuciones que el trabajador recibe como contraprestación de su actividad laboral por cuenta ajena, incluyéndose en dicha contraprestación tanto el trabajo efectivo como aquellos períodos de descanso computables, según el ordenamiento laboral, como de trabajo descanso semanal, festivos oficiales, vacaciones anuales, permisos retribuidos, e interrupciones de la actividad ajenas a la voluntad del trabajador que deban ser retribuidas conforme a precepto legal o pactado.

5.2.1 Aspecto legal

“Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe de 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 de ser remunerado por éste”. Artículo 88 del Decreto 14-41, del Congreso de la República: Código de Trabajo.

En este sentido, la contratación de un trabajador por parte del patrono, hace que nazca una obligación y un derecho en ambos sentidos de la contratación, por un lado el patrono tiene derecho a que se le sirva como corresponde y la obligación de pagar los salarios respectivos conforme a derecho corresponde. Por otro lado el trabajador tiene la obligación de servir a su patrono en lo que respecta a su profesión y el derecho a recibir los beneficios laborales correspondientes.

5.2.2 Excepciones

Las cantidades que el patrono paga al trabajador con ocasión del trabajo; pero que, no retribuyen directamente los servicios laborales de éste, no tienen la consideración de salario. Por ejemplo; los ingresos percibidos por las indemnizaciones, están constituidos como un derecho y no como un salario. Los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones o indemnizaciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

En todo caso, la naturaleza extrasalarial de lo percibido por el trabajador, dependerá de que efectivamente responda a los conceptos antes dichos, y no de que las partes le hayan dado la denominación de partida extrasalarial.

Los juzgados laborales se han pronunciado reiteradamente negando también la consideración de salario a aquellas cantidades -como las propinas- que no constituyen una contraprestación debida por la empresa en atención al trabajo, sino un ingreso que se produce por mera liberalidad de un tercero.

En la realidad, la retribución salarial del trabajador se compone de diferentes conceptos, muy variados en su determinación y también en sus procedimientos de cálculo y liquidación. El salario se estará a lo que se disponga mediante la negociación colectiva o, en su defecto, a lo que se pacte en el contrato de trabajo, pero impone tanto a los sujetos de la negociación colectiva como a los del contrato individual, unas mínimas pautas de ordenación, determinando que la estructura del salario deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

El gobierno, por norma estatal, interviene también en esta materia, partiendo del mandato del Artículo de ley a cuyo tenor debe fijar anualmente un salario mínimo, sin referencia a grupos ni categorías profesionales, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. El salario mínimo, en toda relación laboral por cuenta ajena ha de ser obligatoriamente respetado como mínimo absoluto de cualquier forma de retribución.

De acuerdo con la definición legal, es salario base: “La retribución fijada por unidad de tiempo o de obra”. En el primer caso se trata de una cantidad fija que corresponde al

trabajador por el desempeño de su prestación en determinados módulos temporales, tales como: La hora, el día, la semana, el mes o el año trabajados, y siempre en función de la categoría o grupo profesional a los cuales se halle adscrito, al ser distinta la cuantía del salario base según la función que el trabajador desempeñe. La retribución por unidad de tiempo viene referida en todo caso a la jornada ordinaria.

En el caso del salario base fijado por unidad de obra se retribuye el rendimiento o el resultado obtenido por el trabajador en la prestación de su trabajo. Este sistema de remuneración en la práctica presenta una gran variedad de tipos, que abarcan desde el destajo puro hasta elaboradas fórmulas de cálculo para medir los resultados del trabajo, así como la calidad del mismo. El salario a base de comisión, propio de los trabajadores que intermedian en operaciones comerciales por cuenta de su empresario (viajantes, vendedores, etcétera), es una de las variantes del sistema de remuneración por resultados, si bien a diferencia del resto cuenta con una regulación general, aunque sucinta.

La combinación de los dos sistemas de fijación del salario base que han quedado citados, “por unidad de tiempo” y “por obra”, genera los salarios mixtos. En estos casos el trabajador percibe el salario correspondiente a la unidad de tiempo, añadiéndosele otra parte variable calculada sobre el rendimiento obtenido.

Lo decisivo para identificar qué retribuciones, en dinero o en especie, forman parte del salario base, o retribución básica, es que hayan de abonarse sin tomar en consideración circunstancia adicional alguna a la del desempeño de la actividad en número de horas o de unidades de obra. Cuando las partes atiendan a circunstancias distintas de las tenidas en

cuenta para la fijación del salario base, se está en presencia de los denominados complementos salariales.

Con carácter prácticamente general, la norma a la que debe acudir para conocer qué salario corresponde a una concreta relación laboral es el convenio colectivo, puesto que la mayoría de ellos incorpora la determinación bien del salario base por unidad de tiempo, bien las reglas de cálculo del sistema de salario por obra, y, en muchas ocasiones, una combinación de ambos sistemas. También los complementos salariales suelen venir fijados en el convenio colectivo correspondiente.

El salario fijado en convenio colectivo es el debido por el empresario al trabajador, salvo que por contrato individual ambas partes hayan pactado una cuantía superior, dado que la retribución fijada en convenio colectivo funciona como mínimo indisponible respecto de la que pueda pactarse en el contrato individual, a la vez que el salario mínimo opera como nivel mínimo absoluto respecto de los dos anteriores.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo (Convenio 100 de la O.I.T.). Tampoco es dable quebrantar este principio de igualdad retributiva por otras causas de discriminación distintas del sexo y recogidas específicamente en el Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores: Edad, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y lengua dentro del estado español. No obstante, tanto la jurisprudencia constitucional como la ordinaria estiman lícitas las diferencias salariales basadas en razones objetivas.

En la relación laboral rige el principio general de abono del salario por el servicio ya prestado. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes, pudiendo el trabajador solicitar y obtener anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. El incumplimiento por parte del empresario de su obligación de pago puntual del salario la falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado constituyen justa causa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato, con derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

5.3 Porcentaje máximo que puede percibir el trabajador en concepto de alimentos y demás artículos destinados a su consumo personal.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en los incisos c y d, que hay igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, señalando que es obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, sin embargo el trabajador del campo puede recibir a su voluntad productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario, en este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.

Por indicaciones expresas del anterior precepto, las cuentas económicas por el trabajo realizado pueden ser pagadas en dinero, moneda de curso legal o en especie, es decir, en un bien distinto del dinero. Las segundas no pueden superar el 30% de ingresos salariales del trabajador, a excepción de algún supuesto como el de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. “Se prohíbe pagar el salario total o parcialmente en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se

pretenda sustituir la moneda". Según lo preceptuado en el Artículo 90 del Decreto 1441 Código de Trabajo.

También el Convenio Internacional del Trabajo número noventa y cinco, Convenio relativo a la Protección del Salario establece en el Artículo 4 que la legislación, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate.

Esta prohibido el pago del salario en bebidas espirituosas o con drogas nocivas. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio de los mismos, y que el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

En consonancia con los dos cuerpos legales citados nuestro Código de Trabajo contenido en el Decreto un mil cuatrocientos cuarenta y uno (1441) específicamente en el Artículo noventa regula ambas situaciones al señalar que el Salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal, prohibiendo pagar el salario total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, no obstante los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de este como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y

dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

En consecuencia podemos decir que el máximo que puede percibir el trabajador en concepto de alimentos y demás artículos destinados a su consumo personal es del treinta por ciento del importe total de su salario bajo las condiciones establecidas en los citados cuerpos legales.

5.4 Diferencia entre salario devengado, salario en especie y ventajas económicas

En Guatemala las relaciones laborales son reconocidas en la Constitución Política de la República y, están reguladas por el Código de Trabajo, leyes especiales y tratadas internacionales. La Constitución de la República de Guatemala recoge que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. La Ley de trabajo es tutelar de los trabajadores incluyendo diversas garantías mínimas para todos ellos que no pueden ser pasadas por alto".⁴³

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

⁴³ Corporación de Abogados Aguilar & Zarceño. **Régimen laboral**, (7 de marzo de 2005) http://canallegas.com/temas/derecholaboral/temas_dlderecholaboral.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario nunca debe ser menor al fijado como mínimo. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario. Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

El Artículo 88 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece una definición de salario o sueldo tomando dichos términos como sinónimos y establece lo siguiente: Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su 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 y hora).
- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo).
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de perdidas que tenga el patrono.

5.5 Salario por unidad de tiempo

Esta forma de fijar el salario como establece la norma legal anteriormente citada puede ser por mes, quincena, semana, día y hora; como lo indica Fernández Molina: “Por mes: El plazo máximo para el pago de salarios es de un mes. Esto lo impone, tanto la praxis como la ley. Todo nuestro sistema económico esta estructurado sobre la base temporal mensual: Cuotas mensuales del colegio, abonos mensuales del menaje, rentas mensuales del alquiler, etc., por lo que el trabajador esta inmerso en algún tipo de esas obligaciones. Lo que se pacto mensualmente se paga al final del mes, agregándose, en su caso, las horas extraordinarias. Respecto de los séptimos días y asuetos, los salarios mensuales y quincenales comprenden los pagos de los séptimos días y asuetos que hayan correspondido a ese mes”.⁴⁴

5.6 Salario por unidad de obra

“El salario por unidad de obra, en una jornada de ocho horas, deberá ser por el monto del salario mínimo, por lo menos. En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento”.⁴⁵

⁴⁴ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 187.

⁴⁵ **Ibid**

5.7 Salario por participación en las utilidades

Este salario como lo establece el Artículo 92 del Código de Trabajo Decreto 1441 de El Congreso de la República de Guatemala: "...se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de este y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año".

5.8 Gratificaciones

El diccionario define gratificación de la siguiente manera: "Procede del lat. *gratificatio*, -ōnis, que significa recompensa pecuniaria de un servicio eventual. También es una remuneración fija que se concede por el desempeño de un servicio o cargo, la cual es compatible con un sueldo del Estado. Son incentivos que el trabajador percibe del patrono a cambio de un trabajo efectivamente realizado".⁴⁶

5.9 Salario mínimo en Guatemala

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo y lo fija el gobierno guatemalteco. Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas. Los salarios mínimos profesionales regirán para

⁴⁶ Real Academia Española, **Ob. Cit.** Tomo VII, pág. 108

todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes: Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de la esposa, hijos, parientes dentro de los grados de ley.

El Código de Trabajo Decreto 1441 de El Congreso de la República de Guatemala, en el Título Tercero, Capítulo Segundo regula lo relacionado al salario mínimo y su fijación, todo trabajador tienen 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.

Los organismos encargados de la Fijación anual del Salario Mínimo, son la Comisión Nacional del Salario, la cual se encuentra adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsor Social, y que es un organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias, siendo su función asesorar al Ministerio de Trabajo en la política del salario.

Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos se integran por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma, El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social designara en cada departamento o en cada circunscripción económica una Comisión Paritaria.

Además, dentro del procedimiento de la Fijación del Salario Mínimo interviene las siguientes instituciones: La Dirección General de Estadística, el Instituto de Previsión Social, la Junta Monetaria del Banco de Guatemala.

El salario ordinario debe ser pagado en dinero de curso legal, o sea, en quetzales. Existe un salario mínimo para trabajadores de la ciudad el cual asciende en Q.1, 309.20. Adicionalmente se debe pagar una bonificación incentivo mensual de Q.250.00. Vale la pena aclarar que cualquier bonificación, comisión o dádiva, que se le pague al trabajador para cálculos de prestaciones laborales se tomara como parte del salario ordinario.

El salario puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono. El trabajador debe extender un comprobante de pago por el salario que recibe de parte del patrono".⁴⁷ Situación que no se comparte en el régimen laboral guatemalteco, el Código de Trabajo es claro al establecer que todo patrono que ocupe permanentemente a 10 o más trabajadores debe llevar un libro de salarios autorizados por la autoridad competente, además el patrono que ocupe permanentemente a tres o mas trabajadores, sin llegar al límite de 10, debe llevar planillas de conformidad a los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

5.10 Normas protectoras y privilegios del salario

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula, el derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

⁴⁷ <http://www.servicios-legales.com/Laboral.html>, (14 de agosto de 2006)

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la Ley y está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios y se realizará en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de la terminación de la jornada de trabajo.

Sólo procederán en los siguientes casos y con los requisitos siguientes: Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento.

Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del

trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en *minimun* de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo mas corto.

Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, o parientes dentro de los grados de ley, decretado por la autoridad competente; y pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

Los salarios de los trabajadores podrán ser embargados hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente, los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos, cuando se hubiere cubierto el cincuenta por ciento anteriormente indicado, solo podrá embargarse hasta el diez por ciento mas para satisfacer otras obligaciones, nuestra legislación regula los salarios, jornadas y descansos en el Título Tercero, Capítulo Primero del Código de Trabajo Decreto 1441 de el Congreso de la República de Guatemala.

5.11 Se considera que forman parte del salario:

5.11.1 El salario ordinario

El Acuerdo Gubernativo número 1083-84 define las condiciones del salario y de trabajo que deben incluirse en los contratos celebrados por las autoridades públicas de conformidad con el Convenio 94 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las cláusulas de trabajo contratos celebrados por las autoridades públicas.

Si el contratista dejare de observar y de aplicar las disposiciones de que se trata, no podrá celebrar ningún otro contrato de esta índole durante un período mínimo de tres años. Si la autoridad pública parte contratante tuviere conocimiento de que los trabajadores interesados no han recibido los salarios o demás prestaciones legales, podrá suspender la parte apropiada de los pagos que hayan de efectuarse al contratista, entregando a los trabajadores las cantidades adeudadas. Esto quedó plenamente establecido en Acuerdo gubernativo núm. 1083-84 de reforma del Artículo 3 del acuerdo gubernativo de fecha 17 de septiembre de 1981, que comprende normas reglamentarias para la aplicación del Convenio 94 de la Organización Internacional del Trabajo.

Es la cantidad de dinero que mensualmente recibe el trabajador, menos los descuentos que por ley deben hacerse como por ejemplo: Las cuotas correspondientes al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, (IGSS), Instituto de Recreación de los Trabajadores (IRTRA) e Instituto de Capacitación y Productividad (INTECAP), embargos judiciales, cuota sindical, etc.

El ajuste al salario mínimo en la República de Guatemala, se hace con base en la siguiente fórmula:

$$\underline{\mathbf{S.L. - S.P. \div 30 \times TPA}}$$

Interpretación de la fórmula arriba citada: El salario legal se resta al salario pagado y, el producto se divide entre treinta; lo cual se ha de multiplicar por el tiempo pendiente a ajustar o días de tiempo que se deben ajustar al salario.

S.L. = Salario legal.

S.P. = Salario pagado.

TPA = Tiempo pendiente ajustar o días de tiempo que se ajusta salario.

La fórmula matemática para calcular las ventajas económicas es la siguiente: Por ejemplo se toma como base los últimos seis meses de salario devengados haciendo el promedio respectivo, este resultado se multiplica por el 30% y el resultado se divide dentro del 70%, dando como resultado la cantidad que le correspondería al trabajador como ventajas económicas; para el cálculo de indemnización se debe tomar en cuenta el total del salario promedio más ventajas económicas

5.11.2 El aguinaldo

La Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado Descripción del Decreto: Creada para obligar al patrono otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100 % del sueldo o salario ordinario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. Los patronos o empresas que no estén en posibilidad económica de otorgar aguinaldo en todo o en parte a sus trabajadores, deben probarlo por medio de declaración jurada, que presentarán ante las autoridades administrativas de trabajo más próximas.

Según estimaciones con base en cifras del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), los 953 mil trabajadores afiliados reciben unos Q1, 628 millones en diciembre por concepto de aguinaldo.

Sólo el Ministerio de Finanzas Públicas desembolsa Q330 millones para los 109,554 empleados del Estado, además de otros Q120 millones para los 65,541 jubilados que posee. Se estima que el sector privado destina unos Q1, 178 millones para el pago de esta prestación a sus trabajadores.⁴⁸

El aguinaldo data de tiempos milenarios y debe su nombre al vocablo “aguinae”, que era un regalo que los antiguos romanos se daban en esta época. En Guatemala, el aguinaldo fue instituido por el presidente Enrique Peralta Azurdia, a mediados de 1960, y su pago es obligatorio y está regulado en el inciso j) del Artículo 103 de la Constitución Política de la República.

El autor Fernández Molina indica: “El aguinaldo es un pago que el trabajador devenga mes a mes, pero que por imperativo legal el empleador se lo reserva para entregárselo en forma total en el mes de diciembre, cuando se cierra el círculo anual del aguinaldo...”⁴⁹ El aguinaldo podrá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el otro cincuenta por ciento en la segunda quincena del mes de enero del año siguiente; esta prestación se encuentra regulada en el Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.

El aguinaldo mejora la capacidad adquisitiva del empleado que lo recibe y estimula la economía:

⁴⁸ Bolaños, Rosa María. **330 Millones para los empleados del estado**. Prensa Libre, 17 de mayo de 2005, pág. 20

⁴⁹Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 191.

- 109 mil 554 empleados públicos reciben Q330 millones de aguinaldo, según el Ministerio de Finanzas Públicas.
- Los jubilados del Estado, unos 65 mil 541, también reciben su aguinaldo, que suma Q88 millones, más un bono especial de Q32 millones.
- Los 953 mil trabajadores afiliados al IGSS recibirán por concepto de aguinaldo una suma estimada en Q1 mil 628 millones”.⁵⁰

5.11.3 Bono 14

Forma parte del salario y se paga anualmente al trabajador tanto del sector público como del sector privado, la bonificación anual equivale a un salario que percibe el trabajador mensualmente, si laboro durante un año ininterrumpido o si el trabajador laboro por un período menor la bonificación anual será proporcional.

La bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. (Bono 14), se le paga al trabajador en la primera quincena del mes de julio de cada año, y se encuentra regulada en el Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Los patronos del sector público y del sector privado deben pagar a sus empleados un bono anual adicional e independiente, equivalente a un mes de salario ordinario cuando el empleado haya prestado servicios al mismo patrono durante un año ininterrumpido, pero si

⁵⁰ Bolaños. **Ob. Cit.** Pág. 78

la relación ha durado menos de un año, el bono deberá ser proporcional al período de tiempo de servicio”.⁵¹

Se creó una bonificación anual o bono 14, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de julio de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. Por la importancia de esta ley, que es: La ley de Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, Decreto 92-46 del Congreso de la república de Guatemala, y por su volumen, se ha copiado su contenido el cual se expone a continuación:

Artículo 1. “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador”.

Artículo 2. “La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. Para determinar el monto de la prestación, se tomará

⁵¹Corporación de Abogados Aguilar & Zarceño. **Régimen laboral**, (23 de julio de 2006)
http://canallegas.com/temas/derecholaboral/temas_dlderecholaboral.

como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año”.

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

Artículo 4. “Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengado por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses”.

Artículo 5. “Las normas de los Decretos números 76-78 y 1633 ambos del Congreso de la República, con sus respectivas modificaciones, se aplicarán supletoriamente, según se trate de trabajadores del sector privado o del sector público, respectivamente, en todo lo que no contradiga al presente Decreto”.

Artículo 6. “El valor de la bonificación anual no se tomará en cuenta para determinar el aguinaldo anual regulado por las leyes que lo establecen”.

Artículo 7. “Las empresas o empleadoras del sector privado que requieran asistencia financiera para hacer efectiva la erogación dispuesta en el Artículo anterior de esta ley, podrán acudir a las instituciones financieras del sistema bancario en demanda de créditos, los cuales serán concedidos a tasas preferenciales y podrán ser redescontados en el

Banco de Guatemala a un plazo no mayor de seis meses. Para este efecto la Junta Monetaria a la brevedad posible dictará las disposiciones necesarias para poner a disposición de dichas instituciones financieras las líneas de crédito necesarias para el cumplimiento de este artículo”.

Artículo 8. “Transitorio. En lo que corresponde al año de 1992, los patronos del sector privado podrán pagar la bonificación anual a que se refiere esta ley y por esta única vez, hasta el 30 de septiembre del presente año”.

Artículo 9. “Derogatorias. Se deroga el Decreto número 57-90 del Congreso de la República”.

Artículo 10. “Vigencia. El presente Decreto fue declarado de urgencia nacional y aprobada en una sola lectura con el voto favorable de más de las dos terceras partes del número total de diputados que integran el Congreso y entrará en vigencia el mismo día de su publicación en el Diario Oficial. Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento”.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los dos días del mes de julio de mil novecientos noventa y dos.

5.11.4 Las comisiones

Cuando en la relación laboral se ha pactado pagar al trabajador de acuerdo a las ventas realizadas se le denominan comisiones.

Cuando el trabajador percibe de la empresa o patrono parte de las utilidades o ganancias el cual se hará efectivo según se encuentre pactado en la relación laboral, nuestra legislación establece el principio de ausencia por riesgo el cual es cuando el trabajador no deberá asumir los riesgos o pérdidas que tenga el patrono.

5.11.5 Gratificaciones.

Son incentivos que el trabajador percibe del patrono a cambio de un trabajo efectivamente realizado.

5.12 Se considera que no forman parte del salario

5.12.1 Las horas extras

Las horas extras es el tiempo extraordinario en el cual el trabajador presta sus servicios al patrono fuera de la jornada de trabajo pactada, por lo que debe ser remunerado y además debe tomarse en cuenta para el cálculo de la indemnización. El tiempo extraordinario debe ser remunerado por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores que se hayan pactado entre las partes.

5.12.2 Las vacaciones

Es el derecho que tiene el trabajador de gozar de un descanso, después de un año de labores o si cesa la relación laboral antes de cumplir un año, se deberán pagar al trabajador

en forma proporcional, para el cálculo de las mismas se debe tomar en cuenta el salario ordinario y extraordinario.

5.12.3 El séptimo día

Es el derecho que tiene el trabajador de un descanso remunerado, después de cinco o seis días laborados, para reponer el desgaste físico o mental que ha sufrido al estar prestando sus servicios a su empleador.

5.12.4 Los viáticos

Son las cantidades de dinero que el patrono entrega al trabajador para cubrir gastos en el desempeño de sus labores fuera del lugar de su trabajo o lugar de su residencia, como por ejemplo transporte, hospedaje, alimentos, etc.

5.12.5 Los gastos de representación

Al igual que los viáticos, los gastos de representación son cantidades de dinero que el patrono entrega al trabajador, con la diferencia que estos son para sufragar gastos en atenciones a los clientes y así incrementar las ventas.

Después de hacer una breve definición de las anteriores instituciones podemos decir que no todo lo que percibe el trabajador es parte del Salario, por lo tanto la definición de salario que se encuentra en el Artículo uno del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo no se ajusta a las disposiciones laborales que rigen el derecho

laboral guatemalteco, en virtud de el mismo indica que “salario” significa la remuneración o ganancia debida por un empleador a un trabajador.

Se puede decir que salario devengado, es aquel que se encuentra integrado por lo que percibirá el trabajador en la jornada ordinaria y extraordinaria; el salario en especie es aquel que se encuentra integrado por beneficios que no son moneda, nuestra legislación contempla esta clase de salario para los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas, el cual pueden percibir del pago de su salario hasta en un treinta por ciento como máximo, en alimentos u otros artículos destinados a su consumo personal, siempre que los bienes se entreguen a precio de costo o menos.

El Artículo 4 del Convenio Internacional de Trabajo número 95, que regula lo relativo a la protección del salario establece:

- La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria y ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.
- En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que: a) Las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de

su familia, y redunden en beneficio de los mismos; b) El valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

El capítulo cinco es muy importante, ya que en él se ha desarrollado el tema del Salario, además cada una de las instituciones que se relacionan con el mismo, de manera sencilla así el Código de Trabajo lo regula a partir del Artículo 88, definiéndolo hasta llegar al Artículo 115, como se ha dicho anteriormente la Constitución Política de la República de Guatemala, el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo son instrumentos legales que dentro de sus normativas protegen al trabajador y los derechos que les son inherentes.

CAPÍTULO VI

6. Criterios de jueces de trabajo en relación al concepto de ventaja económica

En este capítulo, trataremos algunos conceptos que los jueces de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala, tienen para establecer cuando un trabajador tiene el derecho de reclamar el pago de las ventajas económicas; previo a desarrollar este tema se explicará en una forma breve otras prestaciones laborales que el trabajador tiene derecho a percibir.

6.1 Habitación y manutención de empleadas domésticas

“No constituye ventaja económica el suministro de habitación y manutención a las trabajadoras domésticas, por la naturaleza propia de esta relación laboral y proporcionarse ese salario adicional, por obligación legal”.⁵²

“El suministro de habitación y manutención en el trabajo doméstico, por prescribirlo la ley, no incrementa el salario”.⁵³

Como se puede ver en este caso específico, cuando se suministra habitación y alimentos a las trabajadoras domésticas, esto no constituye por si mismo una ventaja laboral y no se puede incluir dentro del salario convenido.

⁵² Sentencia de fecha 9 de septiembre de 1974. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión

Social. Partes: “Albina de Jesús Gatica del Cid. Vrs. Ricardo Juárez y Edith Estévez de Juárez.

⁵³ Sentencia de fecha 30 de mayo de 1975. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Partes: “Reyna Isabel Artiaga Lucero y Ana María Chávez de Aguilar”.

6.2 Lo pactado en pacto colectivo no es ventaja económica

“Las prestaciones que el patrono otorga a sus trabajadores en cumplimiento de una obligación impuesta por un pacto colectivo, no pueden refutarse ventajas económicas; puesto que, por principio ético, lo exigido por la ley, no puede resolverse en contra del obligado. Los viáticos concedidos a los agentes viajeros, no constituyen incremento salarial, sino condiciones necesarias para la prestación del trabajo, exigencias propias de la naturaleza o modalidad del mismo”.⁵⁴

“No constituyen ventajas económicas: a) Las que no aumentan el salario del trabajador; b) las que no se dan como contra-prestación del cargo desempeñado por el trabajador; c) las que están contenidas en un reglamento interno; d) las que son otorgadas por personas distintas de la parte patronal; e) la ayuda médica que comprende servicio oftalmológico, laboratorio, médico en general y medicinas ya que es una prestación de previsibilidad; y f) las cuotas patronales que la empleadora aporta para formar un fondo de prestaciones para los trabajadores. Todo lo pactado en pacto colectivo de trabajo”.⁵⁵

⁵⁴ Sentencia de fecha 14 de julio de 1975. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Partes: “Juan Romeo Recinos Castillo Vrs. Tabacalera Nacional S.A.”

⁵⁵ Sentencia de fecha 28 de julio de 1975. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Partes: “Jacinto Rodas Peña Vrs. Banco de Guatemala.”

6.3 Las prestaciones laborales

“Las prestaciones que no están destinadas a retribuir directa e inmediatamente la prestación de servicios, si no a prevenir o cubrir contingencias sociales, no constituyen salario en estricto sentido y tampoco son ventajas económicas”.⁵⁶

“Las prestaciones que el patrono otorga a sus trabajadores en cumplimiento de una obligación impuesta por un pacto colectivo, no pueden refutarse “ventajas económicas”.⁵⁷

“Los rubros de depreciación de vehículo y gasolina no son parte integrante del salario por su propia naturaleza, pues su finalidad es compensar y cubrir erogaciones relacionadas con el desempeño de las actividades laborales y no retribuir la prestación del servicio en sí”.⁵⁸

6.4 El 30% del importe total del salario devengado

“Las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean constituyen el treinta por ciento del salario devengado, sin tomar en cuenta la fuente de obligación que se cumple con su otorgamiento, de tal manera que aunque ésta provenga del pacto colectivo de condiciones de trabajo, o de otra disposición reglamentaria, es una prestación que

⁵⁶ Sentencia de fecha 21 de Septiembre de 1992. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “Manuel de Jesús Armas Quiñónez Vrs. Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones”.

⁵⁷ Sentencia de fecha 11 de marzo de 1983. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

“Partes: “Guillermo Alberto Porras Escobar Vrs. Industria Centro Americana de Vidrio S.A.”

⁵⁸ Sentencia de fecha 27 de junio de 1994. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Partes: Luis Gustavo Catalán Quiroa Vrs. Flor de Candelaria Madrid Córdón de Díaz. J. 701-93. Presidente Of. 1o

representa un incremento al salario y así debe de computarse para el pago de indemnización”.⁵⁹

“Es permitido que en un pacto colectivo de condiciones de trabajo se convenga que en casos de despido injustificado el patrono debe de pagar la indemnización correspondiente, incluyendo el treinta por ciento de ventajas económicas”.⁶⁰

“Todo beneficio que se concede al trabajador con ocasión del trabajo, siempre que el empleador lo conceda en forma reiterada y con características de permanencia en el tiempo, constituyen ventajas económicas. Sus orígenes, como salario que es, pueden ser contractuales, individual o colectiva o por decisión unilateral del patrono en interés de un mejor rendimiento del trabajador; por consiguiente, no es una dádiva del patrono”.⁶¹

“Las prestaciones extra-salariales que los patronos conceden a todos sus trabajadores, indiscutiblemente constituyen ventajas económicas y por ende representan el 30% del salario base recibido por los trabajadores”.⁶²

⁵⁹ Sentencia de fecha 20 de abril de 1994. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Partes: “José Octaviano Paz franco Vrs. Guatel. J-32-94 Vocal 2o. Of. 1o.

⁶⁰ Sentencia de fecha 24 de febrero de 1994. Sala Segunda de la corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Partes: “Edwin Horacio Suarez Zamora Vrs. Bandesa. J-535-93. Vocal Primero. Of. 3o.

⁶¹ Sentencia de fecha 1 de septiembre de 1993. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión

Social. Partes: “Rosa Carlota Aguilar Quijada y Compañeros Vrs Guatel. J-2-94-93. Presidente Of. 2

⁶² Sentencia de fecha 18 de abril de 1994. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Partes: “Mario René Estrada Alvarado Vrs. Guatel. J-23-94 Presidente Of. 2

6.5 Los servicios médicos y odontológicos

Los servicios médicos y odontológicos y el pago del tercio del salario que el trabajador deja de ganar cuando está bajo los servicios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y lo paga el empleador, así como cualquier suma dineraria, bien o servicio -como prestación complementaria que el empleador da con motivo o razón de la prestación de sus servicios, con periodicidad y acrecentando su haber económico- son “ventajas económicas”.⁶³

Para que se otorgue en juicio el pago de ventajas económicas en favor del trabajador, éste debe de probar que las percibía.

En este caso, ha de tener los medios probatorios a fin de hacer constar ante el órgano jurisdiccional competente. Como por ejemplo: si se le asignó un vehículo para su uso particular por parte de la empresa, lo más apegado a derecho es presentar dos testigos oculares del uso del vehículo.

No es correcto acceder al pago de ventajas económicas cuando en la liquidación se consigna el pago de indemnización incluyendo el treinta por ciento de ventajas económicas, si dicho documento fue autenticado notarialmente y no fue impugnado de nulidad o falsedad.

⁶³ Sentencia de fecha 16 de septiembre de 1993. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “Carlos Francisco González Burniester Vrs. Guatel. J-322-93. Presidente Of. 2

Por lo tanto, podemos decir que las ventajas económicas, han sido hasta la presente fecha un problema que aparece cuando los trabajadores las reclaman como derecho que les asiste y los patronos se niegan a reconocerlas, aunado que no existe una norma jurídica que las clasifique o por lo menos regule las características que se deben observar al momento de reclamar un beneficio como ventaja económica, el Artículo 90 del Código de Trabajo ha mención de esta institución dejando su interpretación a la imaginación del patrono o trabajador según sea su conveniencia.

6.6 Forma de calcular las ventajas económicas

En este capítulo se desarrolla la forma en que deben calcularse las ventajas económicas, también se hace un estudio de otras prestaciones laborales como lo son la indemnización, el aguinaldo, el bono 14, las vacaciones.

El Código de Trabajo no regula la forma de calcular las prestaciones laborales que le asiste al trabajador al renunciar o al ser despedido de sus labores; en tal sentido y, luego de haberlas desarrollado en el capítulo anterior, de una forma sencilla se tratará de resumir cada una de esas prestaciones laborales, de la forma siguiente:

• La indemnización

Se encuentra regulada en el Artículo 82 del Código de Trabajo, y consiste en la remuneración que debe hacer el patrono al trabajador por haber dado fin a la relación laboral sin causa justificada, y debe calcularse tomando como base el promedio de los últimos seis salarios devengados por el trabajador, adicionalmente se debe tomar en

cuenta la doceava parte del monto del aguinaldo y de la bonificación anual a cada año de servicio continuo, y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.

- **El aguinaldo**

Como lo indicamos anteriormente, esta prestación laboral se encuentra regulada en el Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, y debe computarse en forma anual del uno de diciembre al treinta de noviembre, pagándose al trabajador cada quince de diciembre el equivalente de un salario ordinario mensual.

- **Bono 14**

Como sabemos, se encuentra regulada en el Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, es una prestación igual que el aguinaldo con la diferencia del período que comprende, siendo este del uno de julio al treinta de junio de cada año, equivalente a un salario ordinario mensual.

- **Las vacaciones**

Se encuentran reguladas en el Código de Trabajo y, como se ha dicho, equivalen al pago de quince días de vacaciones por un año laborado en forma ininterrumpida. Y esta misma le es pagada al trabajador en forma proporcional haciéndosele el cálculo correspondiente cuando aquel es despedido injustificadamente.

6.7 Cálculo de las ventajas económicas

Como se indicó éstas constituyen el treinta por ciento (30%) del importe total del salario devengado, el Código de Trabajo al regular esta prestación no es precisa ni para indicar que podemos clasificar como ventaja económica y menos como las debemos calcular, presento a continuación algunos ejemplos para calcular las ventajas económicas:

Éstas constituyen, por su naturaleza económica, remuneración de carácter indirecto que el empleador otorga voluntariamente a los empleados por la prestación de sus servicios y que forman parte del salario total devengado.

En el presente caso se incluye en el salario devengado el cálculo de las ventajas económicas según el Artículo 88 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal donde establece en su inciso d) que las ventajas económicas deberán incluirse dentro de la liquidación para el cálculo de la indemnización de la siguiente forma:

$$\begin{array}{rcl} \text{Salario devengado} = & \text{Salario base} & + \text{Ventajas económicas} \\ & \text{Q. 15,325.00} & \text{Q. 6,567.85} \end{array}$$

$$\text{Resultado} = \text{Q. 21,892.85}$$

En conclusión: Tomando en cuenta las disposiciones legales citadas y la prueba documental aportada, se puede afirmar que: El promedio del salario devengado o completo

devengado en los últimos seis meses que duro la relación laboral, equivale a veintiún mil ochocientos noventa y dos quetzales con ochenta y cinco centavos (Q. 21,892.85).

De lo anterior, se puede afirmar que: Al trabajador le asiste el pago de las ventajas económicas, porque como se puede leer, la parte patronal dejó plasmado en el Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario que rige la relación laboral, que las mismas debían de incluirse dentro de la liquidación para el cálculo de la indemnización; por otra parte, también nos enseña cómo se debe calcular dicha prestación y no es más que tomar el salario base y multiplicarlo por el treinta por ciento (30%) de las ventajas económicas y dividirlo dentro de setenta por ciento (70%), dando como resultado el su equivalente, siempre tomando como base las cantidades del descritas en el ejemplo anterior podemos decir que si en los quince mil trescientos veinticinco quetzales (Q.15,325.00) está incluido el porcentaje de las ventajas económicas, entonces debemos hacer la anterior operación matemática para establecer cual es ese treinta por ciento que le corresponde.

6.8 El procedimiento ordinario laboral

El cuarto considerando del Código de Trabajo establece: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, integrados por funcionarios competentes e imparciales que permitan administrar justicia pronta y verdadera.

El Artículo primero del Código de Trabajo indica: El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Se puede decir que, el derecho procesal del trabajo, tiene autonomía y de la función privativa, además, indica la ley que regula la materia que en caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las laborales.

De esta manera se puede decir que, los principales principios procesales del derecho procesal del trabajo son los siguientes:

Principio dispositivo.

Principio de impulso procesal.

Principio de inversión de la carga de la prueba.

Principio de intermediación procesal.

Principio de oralidad.

Principio de concentración procesal.

Principio de economía procesal.

Principio de preclusión.

Principio de sencillez.

El proceso ordinario oral laboral se inicia con la interposición de la demanda, en la cual el trabajador reclamara el pago de las prestaciones laborales que le asisten, entre ellas las ventajas económicas; el juez señalará día y hora para la comparecencia a juicio oral

laboral; el tiempo que debe mediar entre la citación y la primera audiencia no puede ser menor de tres días. El día de la audiencia se ratificara el escrito inicial de demanda por la parte actora, posteriormente se contesta la demanda por parte del demandado, al momento de hacerlo debe interponer todas las excepciones menos la de incompetencia, las excepciones dilatorias serán resueltas por el juez de ser posible en la misma audiencia; las perentorias se resolverán hasta en sentencia. Cuando la parte demandada se allana, el juez fallará dictando la sentencia; al momento de la contestación de la demanda el demandado puede reconvenir al actor. Terminada esta fase, el juez tendrá las pretensiones de cada una de las partes, continuando con la conciliación, para lo cual el juez propondrá fórmulas ecuanímes de avenencia. Si se llega a conciliar, se termina la audiencia y el juicio, si la conciliación es parcial, se seguirá el juicio solamente en lo relativo al punto o puntos no conciliados. Seguidamente se inicia la recepción de los medios de prueba de las partes, las partes deben llevar todos sus medios de prueba, ya que están obligadas a presentarlas en la primera audiencia; si en la primera audiencia no fuera posible recibir todas las pruebas, se fijará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un termino no mayor de quince días y extraordinariamente y siempre por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, se señalará una tercera audiencia dentro del término de ocho días a contar de la segunda audiencia y siempre para recepción de los medios de prueba.

El juez practicara la audiencia o audiencias del caso, el juez tiene potestad para dictar un auto para mejor fallar dentro de un término que no exceda de diez días. El juez después de recibidas las pruebas o de concluido el término del auto para mejor fallar, dictara sentencia dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días.

Durante el desarrollo del juicio las partes podrán interponer los recursos de: Revocatoria, contra las resoluciones que no sean definitivas; y de nulidad cuando violen el procedimiento y no quepa el recurso de apelación. Contra la sentencia, caben los recursos de: Aclaración, ampliación y apelación. En la segunda instancia después de recibido el proceso, se da audiencia al recurrente por el término de cuarenta y ocho horas, para que exprese agravios; vencido este término se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes y dictará sentencia cinco días después. Contra la sentencia de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación.

6.8.1 Valoraciones de la prueba

La valoración de la prueba, se refiere al grado de validez mayor o menor que el juez deberá darle a los elementos de convicción presentados por las partes procesales. Existen tres sistemas de valoración de la prueba; y son, los siguientes:

- Sistema legal o de la prueba tasada:

Con este sistema, es el legislador quien ha señalado al juez anticipadamente el valor y grado de validez de cada uno de los medios de prueba; y, en éste, la prueba se encuentra encadenada, de manera que deberá asignársele a los elementos de convicción aportados, el valor que esquemáticamente le traza la ley; en este sistema se degrada y subestima la capacidad y honestidad de los administradores de justicia.

- Sistema de la libre convicción:

El sistema de la libre convicción es lo contrario a el sistema de la prueba tasada, en este sistema el juzgador no tiene ninguna regla o reglas que de antemano le tracen para la valoración de la prueba; serán estas, las que de acuerdo con las circunstancias del caso, le provoquen mayor, menor o ningún convencimiento.

Dentro de este método, el magistrado adquiere el convencimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos y aún contra la prueba de autos. La libre convicción, no tiene por qué apoyarse en hechos probados, puede apoyarse en circunstancias que le consten al juez por su saber privado, no es menester tampoco que la constitución lógica sea perfecta y susceptible de ser controlada a posteriori; basta en esos casos con que el magistrado afirme que tiene la convicción moral de que los hechos han ocurrido de tal manera, sin que se vea en la necesidad de desarrollar lógicamente las razones que le conducen a la conclusión establecida.

El sistema de libre convicción es aquel en el cual el juzgador puede hacer caso omiso de la prueba rendida, o bien fallar en contra de ella, o dar por demostrado hechos sobre los cuales no se produjo prueba dentro del juicio pero que el juzgador conoce extrajudicialmente; en este sistema existe la arbitrariedad.

- Sistema de las Reglas de la Sana Crítica:

Este sistema constituye el justo término medio ente los anteriores sistemas; es decir sin la excesiva rigidez de la primera y sin la excesiva incertidumbre de la segunda.

En el sistema de la sana crítica, el fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado en el juicio y solo ese material, pero la apreciación motiva que del mismo se realice, se hará empleando la inteligencia y los conocimientos empíricos por igual.

- Sistema de valoración seguido por el Código de Trabajo guatemalteco:

Guatemala, ha adoptado el sistema de apreciación de la prueba en conciencia, lo cual quiere decir que el conocimiento interior del bien que debemos hacer y del mal que debemos evitar; pero siempre queda en pie la disyuntiva de si la valoración en conciencia se conforma con la libre convicción o con la sana crítica. Ya quedó establecido que el sistema de la libre convicción puede fallarse haciendo caso omiso de la prueba de autos, o bien en contra de la misma sin motivar la decisión, o sin consignar los motivos que determinaron al juzgador para apreciar en uno o en otro sentido los distintos medios de prueba; y, el Artículo 361 del Código de Trabajo establece: “ La prueba se apreciará en conciencia” se está afirmando que la prueba siempre deberá ser apreciada, aún cuando esta valoración se haga en conciencia; y también estipula que: “Al analizarla el juez obligadamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio” , esto es, que en todo caso el juez tiene obligación de motivar su fallo. De ahí que pueda observarse que nuestro Código adoptó el sistema de la sana crítica y no el de la libre convicción.

CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo guatemalteco no define en forma clara y precisa en lo que se debe considerar como ventaja económica, lo cual promueve una amplia gama de interpretaciones y difícil aplicación práctica en las relaciones laborales.
2. Las ventajas económicas, como institución del derecho del trabajo, a pesar de que en principio forman parte del salario de los trabajadores es un tema de escaso conocimiento de la mayoría de trabajadores.
3. Debido a la poca claridad del Artículo 90 del Código de Trabajo en cuanto a la regulación de las ventajas económicas, no existe unificación de criterio entre los titulares de los Juzgados del Ramo Laboral del departamento de Guatemala, para considerar que es lo que son las ventajas económicas
4. La escueta regulación, la diversidad de criterios en su interpretación y el desconocimiento de dicha institución por parte de los trabajadores y empleadores, promueve la abstención del otorgamiento de ellas por parte del sector patronal en detrimento del trabajador.

RECOMENDACIONES

1. El Organismo Legislativo en el uso de su facultad de iniciativa de ley, debe promover la reforma del último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo, a fin de que se regule de manera amplia, clara y concisa todos los aspectos relacionados con las ventajas económicas.
2. Las Universidades del país a través de los Bufetes Populares, tomando en cuenta que las ventajas económicas forman parte del salario de los trabajadores deben promover talleres informativos o charlas de capacitación relacionadas con el tema, dirigidas a los trabajadores.
3. La Corte Suprema de Justicia debe unificar el criterio entre los titulares de los Juzgados del Ramo Laboral del departamento de Guatemala, en cuanto a qué debe considerarse como ventajas económicas para que las mismas sean del conocimiento tanto del patrono como del trabajador y evitar que existan conflictos entre ambas partes.
4. El Ministerio de Trabajo a través del departamento respectivo, debe promover campañas informativas relacionadas al tema de las ventajas económicas como un beneficio para los trabajadores, dirigidas a ambas partes de la relación laboral.

BIBLIOGRAFÍA

AZOFRA, Vidal. **La estructura de capital de las empresas**. Valladolid, España: ed. De la Universidad de Valladolid, 1987.

BOLAÑOS, Rosa María. **330 Millones para los empleados del Estado**. Pág. 34, Prensa Libre, Guatemala. Año 52, No. 17,305, miércoles 13 de agosto de 2005.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 6t. 14^a ed. Revisada, actualizada y ampliada por: Luis Alcalá-Zamora y Castillo. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1979.

CHACON, Byron y Pérez Botija, E. **Fundamentos de derecho colectivo de trabajo**. Distrito Federal, México. Ed. Rotativas, 1986.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Valladolid, España: De la Universidad de Valladolid, 1988.

CLOUGH, S. B. y Rapp, R. T. **Historia económica de Europa**. Barcelona, España: Ed. Omega, 1984.

CORIAT, B. **Ciencia, técnica y capital**. Madrid, España: Ed. H. Blume, 1976.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Ed. Estudiantil, 1987.

GALBRAITH, J. K. **El dinero: de dónde vino, a dónde fue**. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1996.

GALBRAITH J. K. **Historia de la economía**. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1989.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala. Ed. Fénix, 1987.

LÓPEZ JUAREZ, José Antonio. **Elementos fundamentales de las revoluciones latinoamericanas**. 2 ed. Distrito Federal, México; Ed. Ruedas, 1990.

MARX, Karl. **El capital**. Barcelona, España: Ed. Grijalbo, 1980.

MORGAN, Lewis Henry **La sociedad primitiva**. 4 ed. Madrid, España, Ed. Espasa Calpe, 1996.

Real Academia de la Lengua Española. **Diccionario de la lengua española**. 2t. veinteava ed. Madrid, España, Ed. Espasa Calpe, 1992.

SMITH, Adam. **Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones**. Barcelona, España. Ed. Oikos-Tau, 1988.

TOUCHARD, Jean. **Historia de las ideas políticas**. Traducción de J. Pradera. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1981.

Sentencia de fecha 9 de septiembre de 1974. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “Albina de Jesús Gatica del Cid. Vrs. Ricardo Juárez y Edith Estévez de Juárez.

Sentencia de fecha 30 de mayo de 1975. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “Reyna Isabel Artiaga Lucero y Ana María Chávez de Aguilar”.

Sentencia de fecha 14 de julio de 1975. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “Juan Romeo Recinos Castillo Vrs. Tabacalera Nacional S.A.”

Sentencia de fecha 28 de julio de 1975. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “Jacinto Rodas Peña Vrs. Banco de Guatemala.”

Sentencia de fecha 21 de Septiembre de 1992. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “Manuel de Jesús Armas Quiñónez Vrs. Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones”.

Sentencia de fecha 11 de marzo de 1983. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. “Partes: “Guillermo Alberto Porras Escobar Vrs. Industria Centro Americana de Vidrio S.A.”

Sentencia de fecha 27 de junio de 1994. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: Luis Gustavo Catalán Quiroa Vrs. Flor de candelaria Madrid Cordón de Díaz. J. 701-93. Presidente Of. 1º

Sentencia de fecha 20 de abril de 1994. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “José Octaviano Paz Fanco Vrs. Guatel. J-32-94 Vocal 2o. Of. 1o.

Sentencia de fecha 24 de febrero de 1994. Sala Segunda de la corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “Edwin Horacio Suarez Zamora Vrs. Bandesa. J-535-93. Vocal 1ro. Of. 3o.

Sentencia de fecha 1 de septiembre de 1993. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “Rosa Carlota Aguilar Quijada y Compañeros Vrs. Guatel. J-2-94-93. Presidente Of. 2

Sentencia de fecha 18 de abril de 1994. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “Mario Rene Estrada Alvarado Vrs. Guatel. J-23-94 Presidente Of. 2

Sentencia de fecha 16 de septiembre de 1993. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: “Carlos Francisco González Burniester Vrs. Guatel. J-322-93. Presidente Of. 2

Corporación de Abogados Aguilar & Zarceño. **Régimen laboral -**
http://www.canallegas.com/temas/derecholaboral/temas_dlderecholaboral (20 de septiembre de 2005)

Legislación

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330, 1953.

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

Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 92-46, 1946.