

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



**EL CUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS
DE LA OBLIGACIÓN DE OTORGARLE
VACACIONES AL TRABAJADOR CUANDO
TENGA EL MÍNIMO DE CIENTO CINCUENTA
DÍAS TRABAJADOS EN EL AÑO**

CARMEN LUCRECIA MORALES RUIZ

GUATEMALA, MARZO DE 2009

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

**EL CUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS DE LA OBLIGACIÓN DE OTORGARLE
VACACIONES AL TRABAJADOR CUANDO TENGA EL MÍNIMO DE CIENTO
CINCuenta DÍAS TRABAJADOS EN EL AÑO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CARMEN LUCRECIA MORALES RUIZ

Previo a conferírsele el grado académico de

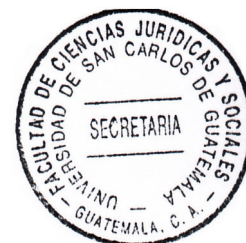
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

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:

Presidenta: Licda. Marisol Morales Chew
Vocal: Lic. Roberto Echeverría
Secretario: Lic. Napoleón Orozco

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Hector Orozco
Vocal: Lic. Víctor Hugo Girón
Secretario: Lic. David Sentes Luna

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

Licda. Fabiola Patricia Rivera Cruz
13 calle "B" 13-61 Residenciales el Frutal III Zona 5 Villa Nueva, Guatemala
Tel. 66831337



Guatemala, 03 de julio de 2008

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



Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esa dirección, de fecha dieciocho de abril del año dos mil siete, se me nombra Asesora de Tesis de la bachiller: Carmen Lucrecia Morales Ruiz, quien se identifica con el carné estudiantil 9011813, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **"EL CUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS DE LA OBLIGACIÓN DE OTORGARLE VACACIONES AL TRABAJADOR CUANDO TENGA EL MÍNIMO DE CIENTO CINCUENTA DÍAS TRABAJADOS EN EL AÑO"**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con la bachiller Carmen Lucrecia Morales Ruiz, con quien procedí a efectuar la asesoría de los planes de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con la ponente del tema; se decidió sobre la manera de elaborarlo.

Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, la bachiller Carmen Lucrecia Morales Ruiz, tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprende la tesis, el cual tiene un amplio contenido científico sobre los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo y de la técnica de investigación bibliográfica, lo que se refleja en las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía que se menciona en el trabajo, las cuales son congruentes con el tema, debido a que tiene su justificación en la importancia de que los patronos cumplan con la obligación de otorgarle vacaciones a los trabajadores cuando cuente con el mínimo de ciento cincuenta días laborados en el año.

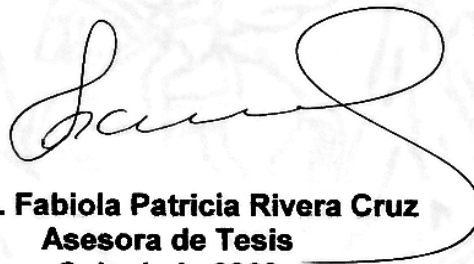
Por lo que se estima favorable y se considera de parte de su servidora que el tema es de mucha importancia puesto que trata aspectos relativos, a la importancia de que los empleadores otorguen vacaciones a sus empleados; cuando hayan trabajado ciento cincuenta días durante el año.

Licda. Fabiola Patricia Rivera Cruz
13 calle "B" 13-61 Residenciales el Frutal III Zona 5 Villa Nueva, Guatemala
Tel. 66831337



Debido a lo anteriormente anotado emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Examen General Público de Tesis, para ser discutido en el Examen Público; previo DICTAMEN del señor Revisor.

Atentamente,



Licda. Fabiola Patricia Rivera Cruz
Asesora de Tesis
Colegiada 6869

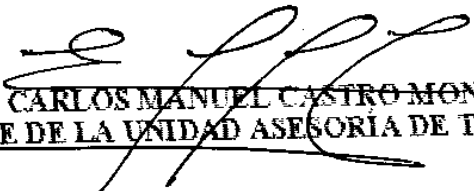
Licenciada Fabiola Patricia Rivera Cruz
ABOGADA Y NOTARIA



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiocho de julio de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JORGE ESTUARDO REYES DEL CID, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante CARMEN LUCRECIA MORALES RUIZ, Intitulado: "EL CUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS DE LA OBLIGACIÓN DE OTORGARLE VACACIONES AL TRABAJADOR CUANDO TENGA EL MÍNIMO DE CIENTO CINCUENTA DÍAS TRABAJADOS EN EL AÑO".

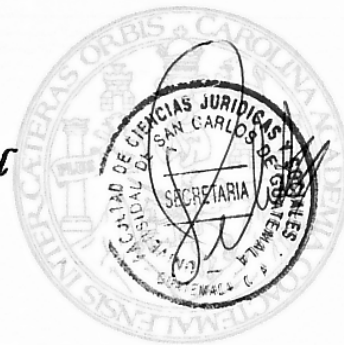
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen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


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



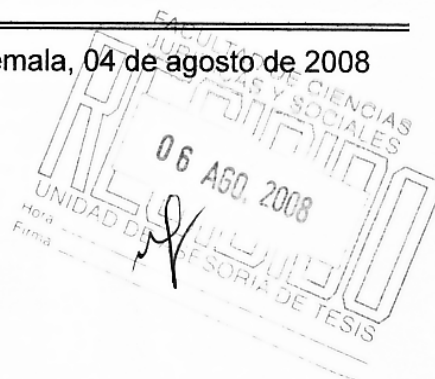
cc. Unidad de Tesis
CMCM/ragm

Licenciado Jorge Estuardo Reyes del Cid
Abogado y Notario
Colegiado 4470



Guatemala, 04 de agosto de 2008

Señor
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Su Despacho.



Estimado Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con el nombramiento emitido de fecha veintiocho de julio del año dos mil ocho, procedí a revisar el trabajo de tesis de la bachiller: Carmen Lucrecia Morales Ruiz, intitulada: **“EL CUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS DE LA OBLIGACIÓN DE OTORGARLE VACACIONES AL TRABAJADOR CUANDO TENGA EL MÍNIMO DE CIENTO CINCUENTA DÍAS TRABAJADOS EN EL AÑO”**.

He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias; para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico - social de actualidad, la recolección de información realizada por la bachiller Carmen Lucrecia Morales Ruiz; fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.

La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. En tal

Licenciado Jorge Estuardo Reyes del Cid
Abogado y Notario
Colegiado 4470



sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación he estado apegado a las pretensiones de la autora, en virtud cumpliendo con los requisitos establecidos de forma y de fondo exigidos en el Artículo 32 del Normativo para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis; de lo anterior emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a la investigación realizada por la bachiller Carmen Lucrecia Morales Ruiz, la cual cumple con la metodología y técnicas de investigación, así con una redacción adecuada, siendo las conclusiones, recomendaciones y bibliografía acordes al tema relativo a la importancia de que los patronos le otorguen vacaciones a sus trabajadores cuando cuenten con ciento cincuenta días laborados durante el año.

Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.



JORGE ESTUARDO REYES DEL CID
ABOGADO Y NOTARIO

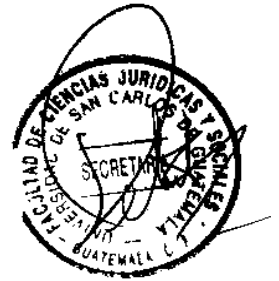
Licenciado Jorge Estuardo Reyes del Cid
Abogado y Notario
Revisor de Tesis
Colegiado 4470

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.

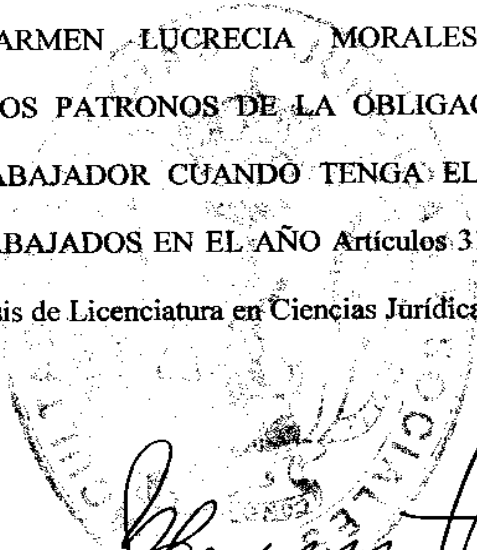


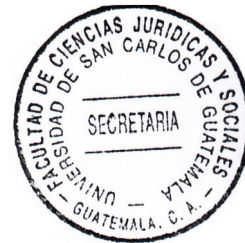
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diecisiete de octubre del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CARMEN LUCRECIA MORALES RUIZ, Titulado EL CUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS DE LA OBLIGACIÓN DE OTORGARLE VACACIONES AL TRABAJADOR CUANDO TENGA EL MÍNIMO DE CIENTO CINCUENTA DÍAS TRABAJADOS EN EL AÑO 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/sllh





DEDICATORIA

- A DIOS:** A quien sea toda la honra y gloria.
- A LA VIRGEN SANTÍSIMA:** Madre nuestra que nos guía y protege.
- A MIS PADRES:** Ingeniero Julio Morales de la Cruz y Marta Estela Ruiz Mendez, benditos sean por siempre; quienes han forjado en mi espíritu de lucha y ayuda al prójimo.
- A MIS HIJOS:** Julio Osman Lantan Morales y Fátima Lucrecia Lantan Morales, por quienes es mi lucha diaria y por quienes logré alcanzar lo deseado. Que Dios los bendiga.
- A MI ESPOSO:** Osman Waldemar Lantan Pérez, por estar siempre conmigo y darme su apoyo.
- A MIS HERMANOS:** Evelyn Carolina Morales Ruiz, Gilmar Estuardo Morales Ruiz y Julio Gerardo Morales Ruiz (+), quienes son parte de mi vida.
- A MIS SOBRINOS:** Con cariño especial y sincero.
- A MI FAMILIA EN GENERAL:** Por su aprecio y cariño.
- A MIS COMPAÑEROS
Y AMIGOS:** Por su ayuda y solidaridad.
- AL MINISTERIO PÚBLICO:** Institución justa y objetiva en la que terminé de forjarme.



A LA LICENCIADA:

Rosa Aminta Orozco Ruiz, agradecimiento sincero por su cariño y por todo lo que de ella he aprendido.

A MI ASESOR Y REVISOR:

Por el apoyo brindado.

A:

La Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala.



ÍNDICE

Pág.

Introducción..... i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Aspecto del trabajo.....	2
1.1.1. Sociales.....	2
1.1.2. Psicosociales.....	2
1.1.3. Económicos.....	3
1.1.4. Jurídicos.....	3
1.2. Tipos de trabajo.....	3
1.2.1. Trabajo autónomo.....	4
1.2.2. Trabajo dirigido.....	4
1.3. El trabajo en la historia.....	4
1.4. Derecho del trabajo.....	6
1.5. Definición de derecho del trabajo.....	8
1.6. Diversas denominaciones.....	9
1.7. La seguridad social.....	16
1.8. Fuentes del derecho del trabajo.....	17
1.8.1. Fuentes materiales.....	18
1.8.2. Fuentes formales.....	18
1.9. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral.....	19
1.10. La titularidad de las normas laborales.....	25



1.11. Irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	26
1.12. Considerandos del Código de Trabajo vigente en Guatemala.....	26
1.12.1. Primer considerando.....	27
1.12.2. Segundo considerando.....	27
1.12.3. Tercer considerando.....	27
1.12.4. Cuarto considerando.....	28
1.12.5. Quinto considerando.....	30
1.12.6. Sexto considerando.....	30

CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo.....	31
2.1. Definición legal.....	32
2.2. La relación laboral.....	33
2.3. Importancia del contrato de trabajo.....	34
2.4. Condiciones laborales que rigen un contrato o relación de trabajo.....	35
2.5. Inexistencia de una determinación expresa.....	37
2.6. Sustitución patronal.....	37
2.7. Clasificación legal del contrato de trabajo.....	38
2.8. Plazo para la celebración del contrato de trabajo.....	39
2.9. Clases de contratos.....	40
2.10. Contenido del contrato escrito.....	41
2.11. Prueba plena del contrato escrito de trabajo.....	43
2.12. Contratos de menores de edad.....	44



2.13. Lugar para la prestación del servicio.....	44
2.14. Prohibición en la celebración del contratado de trabajo.....	46
2.15. Definición legal de contrato colectivo de trabajo.....	49
2.16. Celebración del contrato colectivo de trabajo.....	50
2.17. Formalidades para la celebración del contrato colectivo de trabajo.....	50
2.18. Características del contrato de trabajo.....	54
2.18.1. Bilateralidad.....	54
2.18.2. Onerosidad.....	55
2.18.3. Consensualidad.....	55
2.18.4. Principal.....	55
2.18.5. De tracto sucesivo.....	56

CAPÍTULO III

3. El salario.....	57
3.1. Definición legal de salario.....	57
3.2. Clases de salario.....	58
3.2.1. Salario por unidad de tiempo.....	58
3.2.2. Salario por unidad de obras o a destajo.....	59
3.2.3. Salario a precio alzado.....	59
3.3. Pago del salario.....	61
3.4. Sistema para la fijación del salario mínimo en Guatemala.....	62
3.5. Requisitos para ser miembro de la comisión paritaria del salario mínimo.....	63



CAPÍTULO IV

Pág.

4. La importancia de que los patronos cumplan con la obligación de otorgar vacaciones al trabajador cuando tenga ciento cincuenta días laborados en el año.....	71
4.1. Obligaciones de los patronos.....	72
4.2. Derecho de los trabajadores a gozar de vacaciones.....	77
4.3. Días de asueto en Guatemala.....	78
4.4. Trabajo extraordinario.....	78
4.5. Derecho a gozar de vacaciones.....	79
4.6. Importancia del cumplimiento de los patronos de la obligación de otorgar vacaciones al trabajador cuando tenga ciento cincuenta días laborados durante el año.....	83
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

En las relaciones laborales, se cuenta con el derecho a gozar de vacaciones, para lo cual el trabajador tiene que contar con un año de tiempo trabajado y dichas vacaciones son otorgadas por el patrono y las disfruta el trabajador hasta después de los catorce meses calendario; debido a que comienza a contar el año después de los dos meses de prueba.

Sin embargo, la norma laboral es explícita en establecer que el trabajador tiene el derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija laborar todas las horas de la jornada ordinaria laboral, ni tampoco todos los días de la semana; cuando el mismo tenga un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año. En este caso se toman en cuenta como días laborados aquellos en los cuales el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por el Código de Trabajo vigente en Guatemala, por pacto colectivo, por enfermedad profesional; o bien por enfermedad común o por accidente de trabajo.

Es fundamental, el cumplimiento de los patronos en su obligación de otorgarle vacaciones a los trabajadores cuando los mismos cumplan con ciento cincuenta días laborados como mínimo durante el año.

La tesis fue desarrollada en cuatro capítulos. El primer capítulo se refiere al derecho de trabajo, señalando los tipos de trabajo, el trabajo en la historia, la definición del derecho



laboral, sus distintas denominaciones, la seguridad social, las fuentes del derecho del trabajo; los derechos sociales mínimos de la legislación laboral y los seis considerandos regulados en el Código de Trabajo vigente en Guatemala. El segundo capítulo señala todo lo relacionado con el contrato de trabajo, su definición legal, la relación laboral, la importancia del contrato de trabajo, las condiciones laborales que norman un contrato de trabajo, la sustitución patronal, la clasificación legal del contrato de trabajo, el plazo para la celebración del contrato, las clases del mismo, el contenido de un contrato escrito, la prueba plena del contrato de trabajo escrito, los contratos de los menores de edad, el lugar para la prestación de servicios, la prohibición de celebrar un contrato laboral, la definición de contrato colectivo de trabajo; sus formalidades y características. El tercer capítulo se refiere al salario, dando a conocer su definición, clases; pago del mismo y el sistema para la fijación del salario mínimo en Guatemala. El cuarto capítulo señala las obligaciones del patrono, el derecho de los trabajadores a gozar de un período de vacaciones, explica el trabajo extraordinario y la necesidad de que los patronos cumplan con su obligación de otorgarle vacaciones al trabajador; cuando cuente con ciento cincuenta días laborados durante el año.

Se utilizó la técnica de fichas bibliográficas. Se empleó la teoría publicista. Se usaron los métodos de investigación: analítico, sintético; deductivo e inductivo durante el desarrollo de la tesis. La hipótesis formulada fue comprobada al determinar la misma la importancia de que los patronos cumplan con su obligación de otorgarle vacaciones a los trabajadores, cuando los mismos tengan como mínimo ciento cincuenta días laborados.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El trabajo humano consiste en la acción realizada por el hombre sobre la naturaleza para dominarla. Todo el proceso relativo al desarrollo de la vida social, económica y del trabajo, en la medida que tiene sentido humano; es constitutivo de un paso en la labor de liberación del ser humano del racionamiento al cual se ve sometido por la naturaleza.

Debido a que el ser humano es constitutivamente social, dicha tarea la lleva a cabo junto con otros seres humanos. Las relaciones laborales, así como también las de la vida socioeconómica; por objeto tienen la satisfacción de las necesidades del hombre y la facilitación del desarrollo como persona.

La vida en sociedad ofrece la posibilidad de lograr un buen vivir mediante la denominación de sistema de provisiones como lo son los alimentos, cultura, abrigo; seguridad y asistencia médica entre otros.

Por ende, cualquier trabajo es servicio prestado, siendo su característica primordial la ajenidad. En determinados casos el trabajo es proporcionado de manera directa y en otros es constitutivo de un enriquecimiento, para alcanzar una mayor capacidad posterior de la prestación de servicios.



La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo número 101 que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

1.1. Aspectos del trabajo

El trabajo tiene diversos aspectos de importancia, siendo los mismos los que a continuación se señalan y explican de manera breve en el presente trabajo de tesis, para su claro entendimiento:

1.1.1 Sociales

Los aspectos sociales son aquellos que buscan la producción tanto de bienes como de servicios para el resto de los seres humanos, y simultáneamente, la obtención de todo lo necesario para el desarrollo del trabajador; así como también de sus familias.

1.1.2. Psicosociales

Son aquellos aspectos del trabajo, debido a los cuales se construye el mundo y a su vez los mismos liberan al hombre de sus necesidades de orden biológico, psíquico; de seguridad y de autosuficiencia. Por ende, se encargan de promover el trabajo en la sociedad.



1.1.3. Económicos

Los aspectos económicos del trabajo son aquellos en los cuales el hombre mediante los mismos se puede encargar de alcanzar una mejor vida, así como también la transmisión de un acervo mayoritariamente copioso y rico en beneficio de las generaciones futuras.

1.1.4. Jurídicos

El derecho se encarga de poner el acento frente al reconocimiento y el respeto de la dignidad del ser humano. Se considera que los hombres se encuentran vinculados no solamente por un contrato de trabajo, sino que también por la participación que los mismos puedan tener en la sociedad en la cual viven.

El hecho anteriormente anotado en el presente trabajo de tesis les impone, por encima de lo que se haya pactado; una serie de diversas obligaciones y derechos a las partes de la relación laboral.

1.2. Tipos de trabajo

Dos son los modos fundamentales de trabajo existentes, siendo los mismos los siguientes:



1.2.1. Trabajo autónomo

El trabajo autónomo es llevado a cabo mediante el riesgo económico propio de quien lo ejecuta; o sea es aquel trabajo que realiza el mismo trabajador con la finalidad de obtener un beneficio económico.

1.2.2. Trabajo dirigido

También se le denomina dependiente o subordinado, o bien en relación de dependencia; debido a que pone la capacidad laboral a disposición del interesado para que se utilice dentro de los términos que se determinan a través del contrato de trabajo.

El debido aprovechamiento y utilización de la labor es correspondiente a éste, siendo el mismo quien en compensación tiene que abonar un salario. El empleador, por su parte asume el riesgo económico.

1.3. El trabajo en la historia

En la antigüedad, el trabajo, y muy especialmente el de carácter corporal; se consideró no digno del sujeto en libertad. Dicha concepción de vida llevó a los pueblos a llevar a cabo las labores necesarias para el mantenimiento de la comunidad sobre los esclavos.



De la manera anotada, se constituyeron organizaciones con una finalidad de carácter mutual; pero también llegaron a desplegar determinadas acciones de orden político debido a la difícil situación existente entre patricios y plebeyos.

Con la expansión del cristianismo, surgió una nueva concepción del trabajo, inclusive del manual. La nueva doctrina se fundamenta en la igualdad natural de los seres humanos. La norma fundamental se basa en la ayuda a los pobres y a los menesterosos.

Durante la Edad Media, surgieron y se difundieron posteriormente las corporaciones, las cuales reunían a los sujetos que contaban con igual trabajo o bien que llevaban a cabo una misma actividad de orden comercial. La finalidad de los mismos era el establecimiento de las normas jurídicas a las cuales habría de someterse el ejercicio de la profesión.

Dicha estructuración anotada se adecuaba a la realidad social de la época. Posteriormente, cuando se transforma la concepción de vida que le diera origen, la institución comenzó a resquebrajarse.

La rigidez con la cual contaban sus normas no era ajustable a la nueva época; la cual contaba con dinamismo. Los trabajadores podían ejercer su trabajo sin la necesidad de tener que incorporarse a ninguna organización, a cambio de contar con libertad.



Durante el siglo dieciocho, la Revolución Industrial se encargó de modificar, no solamente las condiciones laborales; sino que también la concepción prevalente de la vida. El liberalismo dió fundamento al surgimiento del capitalismo.

La nueva filosofía relativa a la vida considera fundamental lo económico y el proceso económico se centra en la producción. De dicha forma, el hombre no es el ideal; sino que se lo supedita a ese aspecto.

Se toma muy en cuenta la capacidad del hombre como consumidor, pero al mismo no se le aprecia por su dignidad sino por lo que rinde. Ello trae consigo un trabajo llevado a cabo en condiciones totalmente infrahumanas. El poder económico es perteneciente a quienes tienen a su cargo el capital.

1.4. Derecho del trabajo

El surgimiento del derecho del trabajo es consecuencia de la Revolución Industrial. Una época floreciente en lo que respecta al crecimiento económico, se tiene que acompañar de un subdesarrollo social.

De la forma anotada, bajo la apariencia del ejercicio de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad; una de las partes de la relación de trabajo es la encargada de la imposición de las condiciones.



Con la finalidad de regular la relación de trabajo, el derecho laboral cuenta con una dimensión tridimensional. El mismo, se encuentra integrado mediante normas; conductas humanas y con una finalidad específica.

O sea, que el mismo no consiste en una mera legislación de normas, ya que también toma en consideración el para quién, o sea la convivencia en la comunidad y el para qué, o sea, la encarnación del valor justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores; con la finalidad de alcanzar los medios que sean más humanos de vida.

La diferencia del derecho del trabajo con otras disciplinas jurídicas, se encuentra determinada mediante la especie de convivencia que tratan de regular. La misma está dada por la que se establece con motivo de las relaciones que se generan entre los sujetos debido a la recepción y a la prestación de labores dirigida, o por la relación de dependencia.

Debido a las características propias de la relación de trabajo, la norma se propone proteger a la parte débil en la relación laboral, con el objetivo de equilibrar la relación. Por ello, utiliza determinados medios técnicos y principios generales de carácter especial.

A raíz de lo anotado en el párrafo anterior, de determinada forma, la protección transforma al trabajador y le limita su autonomía de voluntad; la cual se ve restringida debido a la existencia de mínimos y de máximos inderogables. De dicha forma se lo



pone a descubierto de la posibilidad de que sea víctima de quienes por su elevada capacidad de negociación; pueden obtener ventajas.

1.5. Definición de derecho del trabajo

El derecho del trabajo es el conjunto de las normas jurídicas que determinan las bases generales que tienen que regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la salud; la vida y un nivel decoroso de vida.

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

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se implican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en el y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.²

El derecho del trabajo se define como: “El conjunto de normas jurídicas que regulan, la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo,

¹ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**, pág. 25.

² Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, pág. 16.



consecuencia de instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen”.³

1.6. Diversas denominaciones

El derecho laboral es denominado de distintas formas, siendo las mismas las que a continuación se señalan:

- Derecho obrero;
- Legislación obrera;
- Derecho industrial;
- Legislación industrial;
- Derecho social;
- Derecho del trabajo;
- Derecho laboral.

³ Hernainz Márquez, Miguel. **Tratado elemental de derecho del trabajo**, pág. 11.



La humanidad a través de la historia a atravesado distintas etapas, siendo las mismas las que a continuación se señalan:

- Comunidad primitiva;
- Sociedad esclavista;
- Sociedad feudalista;
- Sistema capitalista;
- Sistema socialista.

Durante todas las épocas de la historia habrá existido alguna normativa relacionada con el trabajo, debido a que el mismo es de antigüedad tanto como el mismo ser humano, pero no fue sino hasta con la destrucción del modo de producción feudalista que dió paso al sistema de producción capitalista, con el cual surgió el derecho del trabajo como se conoce actualmente; o sea que el mismo nació con el capitalismo.

En las ciudades existían las denominadas corporaciones, las cuales eran organizaciones de talleres artesanales, los cuales eran integrados con tres categorías de personas, siendo los mismos los siguientes: aprendices, oficiales y los maestros; que eran quienes contaban con el mayor grado dentro de la organización.



En tanto en el campo existían los señores feudales o propietarios de la tierra y quienes también se les denominaba terratenientes y los siervos de la gleba que eran los campesinos que laboraban en la tierra perteneciente al señor feudal, a cambio de contar con parte de los productos obtenidos del cultivo de la tierra y de servir como soldados para la defensa del feudo y el eventual ataque que el señor feudal podía hacer a otros feudos.

Ello, debido a una serie de factores como el aparecimiento del comercio entre ciudades, las dificultades de los aprendices y de los oficiales para llegar a ser maestros; y que la naciente industria ofrecía artículos a un menor costo y mejor presentados.

Posteriormente se fue destruyendo lentamente el sistema corporativo hasta caer en una crisis seria, la cual aunada a diversos fenómenos produjo el surgimiento del sistema capitalista de producción.

Después con el invento de la máquina de vapor, la cual fue primordial para la Revolución Industrial, la cual provocó cambios drásticos en lo político y lo económico; además se inició la producción en gran escala.

O sea que, crecieron las fábricas en Europa, que según los historiadores provocaron la ruina de los talleres artesanales; motivo por el cual tanto los artesanos como un buen número de campesinos tuvieron que incorporarse al trabajo de la industria.



Debido a lo anotado, es que la producción en masa necesitaba de más y más mano de obra, la cual era contratada en las condiciones que los empresarios imponían, o sea pagando el sueldo que los mismos decidían y sin limitaciones en lo relativo a la jornada laboral, apareciendo de dicha forma lo que en la actualidad se ha conocido como jornadas de sol a sol, debido a que el trabajo se comienza con la salida del sol y no terminaba sino hasta que el mismo se ocultaba; situación que se agravó al ser descubierta la energía eléctrica.

Cuando existió la posibilidad de poder iluminar los puestos laborales, las jornadas de trabajo se extendieron hasta catorce a dieciséis horas; agregándole a ello la poca o bien ninguna ventilación.

Es importante anotar que en la época anotada se privaba el liberalismo económico, el cual se encargaba de propugnar el individualismo, o sea la libertad del individuo por encima de todo, lo cual obligaba al Estado a permanecer solamente como un simple expectador de los acontecimientos entre el trabajo y el capital, con base en el axioma de dejar hacer dejar pasar, frente a la crítica situación que se vivía en la fábricas, las protestas de los trabajadores; y la presión que ejercían las organizaciones como la Iglesia Católica.

Los Estados de dicha época le encargaron a determinados funcionarios realizar estudios de la situación imperante, lo cual llevó a que surgieran conclusiones sorprendentes; ya que la situación del imperio era alarmante.



La mayoría de los trabajadores de las fábricas eran del género femenino y niños quienes eran sometidos a jornadas de trabajo extenuante y en condiciones infrahumanas para la prestación de servicios.

Lo anteriormente anotado dejaba vislumbrar la existencia de un futuro sombrío para el país, debido a que la niñez ahora laborante, cuando adultos no se encontrarían en condiciones de poder servir al ejército y por su parte las mujeres que debían estar en buen estado de salud para la procreación no podían tener hijos sanos; lo cual hacía esperar generaciones futuras enfermas e incapacitadas prematuramente para diversas labores de la vida social.

“De la época inmediata anterior al surgimiento del derecho laboral, cabe destacar el funcionamiento de los gremios. Eran entidades que variaban según la localidad y el momento, pero que tenían en común las características de mutualista y monopolista”.⁴

Las presiones de la Iglesia Católica en lo relacionado con la fijación de salarios remunerados y jornadas limitadas, han sido en beneficio de la protección de la vida de los trabajadores, pero principalmente las protestas de los mismos obreros, generaron que los Estados fueran dictando poco a poco; diversas disposiciones relacionadas con el trabajo.

Por dicho motivo anotado en el párrafo anterior del actual trabajo de tesis, a pesar de que las causas del apareamiento del derecho laboral son distintas, existe unanimidad

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 53.



en lo relativo a los distintos autores en considerar, que las causas primordiales generan el surgimiento del derecho laboral; siendo las mismas las siguientes:

- Existencia de tremendas condiciones que impuso la industria al hombre;
- Las protestas realizadas por los trabajadores.

Los principales problemas de carácter laboral aparecieron en las fábricas y por ende dichas disposiciones se conocieron como derecho o bien como legislación obrera, debido a que iban encaminados justamente a los obreros, a los trabajadores de la industria y como es lógico dejaban por un lado; el resto de las actividades que no contaban con importancia.

Con el avance de las ideas sociales, surgió otra denominación, siendo la misma la que se sostiene de la disciplina; al indicar que es un derecho social. Por último es importante anotar que las denominaciones de derecho del trabajo y derecho laboral son las más aceptadas en la actualidad, ya que hacen referencia a cualquier clase de trabajo.

A pesar de que si bien es cierto que se ha objetado en su contra, debido a ser las mismas, denominaciones bien amplias y dentro de las que queda contemplado el trabajo independiente y el trabajo subordinado; también se tiene que tomar en consideración que el derecho del trabajo se extiende cada vez más a diversas actividades, siendo muchos los tratadistas de dicha disciplina jurídica, quienes aseguran



que muy pronto no existirá actividad alguna del ámbito laboral que quede fuera del derecho del trabajo, y que inclusive los servicios profesionales y el mandato que en la actualidad se regula por el derecho común, muy pronto quedará normado mediante el derecho del trabajo, debido a que el mismo comenzó como un ordenamiento de los trabajadores de la industria y poco a poco se extendió a los trabajadores campesinos; a los trabajadores domésticos y a los trabajadores del comercio.

En Guatemala, fue la Constitución Política de la República del año 1945, el primer cuerpo legal que apareció con disposiciones de tipo legal relacionadas con el trabajo y previsión social.

La misma sirvió de fundamento para emitir el primer Código o norma ordinaria directa dirigida reglamentar las relaciones derivadas del trabajo y el capital, siendo el mismo el Decreto número 330 del Congreso de la República.

El Decreto anteriormente anotado, entró en vigencia el primero de mayo del año 1947, el cual se denominó Código de Trabajo, denominación que actualmente se mantiene con el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala; y que se encuentra vigente en la materia.

“Los primeros intentos de sindicatos se toparon en contra de la línea liberal de pensamiento, plasmada en leyes como la citada Chapelier, que deslegitimaba toda componenda o presión en el libre juego económico existente. Las coaliciones obreras, embrión de los sindicatos, en el fondo pretendían mejorar salarios y las condiciones de



vida, con el fin de ejercer influencia o presión en el libre juego que fija los montos de los salarios”.⁵

1.7. La seguridad social

La Constitución Política de la República de Guatemala regula la seguridad social en el Artículo número 100 al determinar que: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de esta Constitución tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como

⁵ **Ibid**, pág. 59.



tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social”.

1.8. Fuentes del derecho del trabajo

“El término fuente es una metáfora generalmente aceptada por los estudiosos del derecho, desde que inicialmente fue formulada, es procurar localizar el lugar exacto de donde emergieron las normas de las profundidades de la vida social, para aparecer en la superficie del derecho. Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser”.⁶

El derecho del trabajo cuenta para su estudio con fuentes materiales y fuentes formales, siendo las mismas las que a continuación se enumeran y explican:

1.8.1. Fuentes materiales

Las fuentes materiales se encuentran constituidas mediante la realidad social en la cual se desenvuelve la vida de las sociedades. En lo referente al derecho del trabajo, es la

⁶ **Ibid**, pág. 79.



situación del sujeto con derechos que no le son conferidos legalmente; debido a ser anteriores a la misma.

Su raíz la encuentra en la misma naturaleza humana con indigencias de cubrir, con aspiraciones a la participación y a la igualdad dentro del proceso económico y social de producción y distribución de bienes y de servicios, en las distintas circunstancias concretas en las cuales se desenvuelve la vida de las distintas comunidades con sus diversas características morales; sociales y económicas. No se puede conocer el derecho vigente real si no se cuenta con la realidad social

1.8.2. Fuentes formales

Las fuentes formales se encuentran constituidas mediante los diversos canales, a través de los cuales se concreta la expresión normativa positiva. En el derecho guatemalteco es la Constitución Política de la República.

1.9. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo en el Artículo número 102 señala que:

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



- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- 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;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- 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;

- 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 relación del trabajo;

- 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 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;
- 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;



- 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;

- 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;
- 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 la 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 durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- 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.



1.10. La tutelaridad de las normas laborales

La tutelaridad de las leyes de trabajo se encuentra regulada en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

1.11. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

La irrenunciabilidad de los derechos laborales está regulada en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen 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.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

1.12. Considerandos del Código de Trabajo vigente en Guatemala

El Código de Trabajo vigente en Guatemala, regula seis considerandos; siendo los mismos los que a continuación se citan en el actual trabajo de tesis:

1.12.1. Primer considerando

El primer considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado”.

1.12.2. Segundo considerando

El segundo considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala que: “Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la



técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo”.

1.12.3. Tercer considerando

El tercer considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula lo siguiente: “Que las características ideológicas que deben inspirar la Legislación Laboral; son las siguientes”.

1.12.4. Cuarto considerando

El cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala se pueden resumir así:

- a) 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;
- b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse



posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;

- 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, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico - social;
- d) El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;
- e) El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo;



- f) El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; 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 contratación 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 a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

1.12.5. Quinto considerando

El quinto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula lo siguiente: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral;



1.12.6. Sexto considerando

El sexto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula lo siguiente: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.



CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo

En el campo laboral, el contrato de trabajo tiene una significación bien importante y especial. Por una parte se cuestiona su inserción, otorgándole preeminencia a la relación laboral; y por otro lado se omite un análisis profundo de su aplicación práctica.

El contrato no es más que un acuerdo existente entre voluntades, consiste en el producto mismo de la total libertad contractual; de la autonomía de la voluntad. Entre las características de importancia de la relación de trabajo se encuentra el hecho mismo de comenzar la prestación del servicio o sea de empezar el trabajo, orientado en un sentido laboral o de subordinación, lo cual implica una expresión de voluntad; la cual se complementa con las disposiciones de tipo legal.

Por muy limitada que sea considerada la expresividad del trabajador, se hace bastante difícil no pensar en que el mismo debió, aunque sea de forma verbal, haber acordado o bien aceptado sus condiciones mínimas de trabajo, ello es; que el mismo haya celebrado su propio contrato de trabajo.

La inspiración tutelar con la cual cuenta el derecho de trabajo y la diaria realidad, impone la aceptación de que la mera relación de trabajo crea vínculos jurídicos bien amplios entre las partes de la relación laboral.



La relación de trabajo consiste en una vinculación fáctica existente entre patrono y trabajador, y cuenta con vigencia a pesar de que no haya sido concretada la contraprestación o sea el pago del sueldo o salario; siendo independiente a la formalidad de un contrato laboral.

2.1. Definición legal

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo número 18 la definición del contrato de trabajo señalando lo siguiente: “ 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.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.



La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

2.2. La relación laboral

Dentro del sector mayoritario de la doctrina de trabajo de corte publicista, es predominante la tendencia a no aceptar el contrato como una institución o bien; como un elemento perteneciente a distinta disciplina jurídica.

Debido a lo anotado, si el derecho de trabajo ha venido incorporando el término de contrato, ha sido debido a las deficiencias propias de una nueva rama de orden jurídico que, debido a sus precarios comienzos; tomaba prestadas figuras de su rama matriz. Pero, con el afán de resaltar la autonomía de sus principios, así como también de sus instituciones; las corrientes anotadas concluyen por darle una mayor importancia a la relación laboral sobre el contrato de trabajo. Ello, sobre todo debido a que el contrato cuenta con una innegable fundamentación civil, o sea contractual, en cambio la relación tiene bien marcado un contenido de orden publicista. Con lo anotado, se explica claramente el interés de la figura del contrato; haciendo notar por el contrario lo que es la relación laboral.

La discrepancia anotada en el párrafo anterior del actual trabajo de tesis se encarga de repetir la pugna ideológica que surge de las bases propias del derecho de trabajo, ello



es, el encuentro de la corriente que considera al derecho laboral como una rama perteneciente al derecho público y por ende debe, en la medida de sus actuaciones, intervenir con fuerza de carácter coactivo limitando la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral tiene que intervenir únicamente en asuntos periféricos; otorgándole mayor campo a la libertad contractual.

“Los anticontractualistas relegan a un segundo plano las formalidades del contrato, dando relevancia al hecho mismo de la prestación del trabajo, a la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el solo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo”.⁷

2.3. Importancia del contrato de trabajo

La importancia de la relación sobre el contrato de trabajo se encuentra regulada en el Código de Trabajo vigente en Guatemala, en el Artículo número 19: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

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

⁷ **Ibid**, pág. 88.



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.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

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”

De la lectura del citado Artículo se determina que efectivamente se puede celebrar un contrato laboral sin que la relación de trabajo ocurra y se dé por comenzada, lo cual es una obligación civil.

2.4. Condiciones laborales que rigen un contrato o relación de trabajo

El Artículo número 20 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:



- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono”.



2.5. Inexistencia de una determinación expresa

El Código de Trabajo vigente en Guatemala, regula en el Artículo número 21 la norma relativa cuando el contrato laboral no determina expresamente la prestación del servicio al señalar que: “Si el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio; que deba de prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono”.

El Artículo número 22 de la citada norma regula lo siguiente: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social”.

2.6. Sustitución patronal

El Código de Trabajo vigente en Guatemala regula la sustitución del patrono, en el Artículo número 23 al señalar lo siguiente: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste



únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.

El Artículo número 24 de la normativa anotada regula que: “La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas”.

2.7. Clasificación legal del contrato de trabajo

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo número 25, la clasificación legal vigente del contrato de trabajo; al señalar lo siguiente: “El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y



- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior”.

2.8. Plazo para la celebración del contrato de trabajo

El plazo para la celebración del contrato individual de trabajo, se regula en el Código de Trabajo vigente en Guatemala en el Artículo número 26: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va prestar o de la obra que se va a ejecutar”.



2.9. Clases de contratos

El contrato individual de trabajo puede ser de distintas clases, siendo las mismas las que se encuentran reguladas en el Artículo número 27 del Código de Trabajo vigente en Guatemala: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”.

La citada norma, regula en el Artículo número 28 lo siguiente: “En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que



debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

2.10. Contenido del contrato escrito

El Código de Trabajo, regula en el Artículo número 29 el contenido del contrato escrito de trabajo al señalar lo siguiente: “El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;



- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago;
 - a) En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;
- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.



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 esta disposición”.

2.11. Prueba plena del contrato escrito de trabajo

La prueba plena del contrato laboral escrito se encuentra regulada en el Artículo número 30 del Código de Trabajo vigente en Guatemala: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”.

La normativa anotada, regula en el Artículo número 31 lo siguiente: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.



Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria”.

2.12. Contratos de menores de edad

Los contratos laborales de los menores de catorce años, se encuentran regulados en el Código de Trabajo vigente; en el Artículo número 32: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo”.

2.13. Lugar para la prestación del servicio

El Artículo número 33 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Si se contrata al trabajador para prestar sus



servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquél en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:

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

Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje.

En los casos que contempla este inciso, la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida”.



2.14. Prohibición en la celebración del contrato de trabajo

El Código de Trabajo vigente en Guatemala, en el Artículo número 34 regula lo siguiente: “Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras que no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

- a) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la capital de la República y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido;
- b) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante.

Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, si la compañía de éstos se ha permitido.

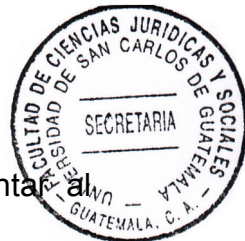


- c) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma prudencial que éste fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o, en su caso, de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes han de ser las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones que por tales conceptos procedan.

La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que esta ocurra, salvo que dichos trabajadores, familiares o personas que los acompañen manifiesten ante un representante diplomático o consular de Guatemala o en su defecto por medio de documento auténtico o público, remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su formal negativa al volver al país y alcanza hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos.

El referido depósito o fianza se debe cancelar parcial o totalmente, conforme vaya probando el agente reclutador, la empresa por cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se han cumplido en uno, varios o todos los contratos las mencionadas obligaciones y las demás a que alude este artículo; y

- d) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares,



uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados.

El Organismo Ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos o, en su defecto, al respectivo representante consular, y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los mismos; dicho representante debe enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que sea del caso.

En los expresados contratos debe entenderse incluida la cláusula de que todos los gastos a que aluden los inicios a), b) y c) de este artículo, corren a cargo exclusivo del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda, así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código. En dichos contratos debe especificarse la manera como van a ser alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que se les va a repatriar”.

La citada norma, regula en el Artículo número 35 lo siguiente: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos a que se refiere el artículo anterior, en los siguientes casos:



- a) Si los trabajadores son menores de edad;
- b) Si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependen económicamente de ellos;
- c) Si juzga que los trabajadores emigrantes son necesarios para la economía nacional; y
- d) Si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos o que éstos han sido contratados en inferioridad de condiciones respecto a los derechos que corresponden a los trabajadores nacionales del país en donde han de prestar sus servicios, siempre que la legislación de dicho país contenga garantías superiores a las establecidas en el presente Código, o que en alguna forma éstos puedan salir perjudicados”.

2.15. Definición legal de contrato colectivo de trabajo

La definición legal de contrato colectivo de trabajo, se encuentra regulada en el Artículo número 38 del Código de Trabajo vigente en Guatemala: “Contrato colectivo 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, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración



que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

2.16. Celebración del contrato colectivo de trabajo

La celebración del contrato colectivo de trabajo, se encuentra regulada en el Artículo número 39: “El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo, y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él”.

2.17. Formalidades para la celebración del contrato colectivo de trabajo

El Artículo número 40 del Código de Trabajo vigente en Guatemala, regula que: “En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo.



La citada norma en el Artículo número 41 regula que: “Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al Derecho Común”.

El Artículo número 42 del Código de Trabajo vigente en Guatemala, regula lo siguiente: “Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a estos últimos siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones”.

La citada norma, en el Artículo número 43 regula lo siguiente: “Si firmado un contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato”.

El Artículo número 44 del Código de Trabajo, regula que: “Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo”.

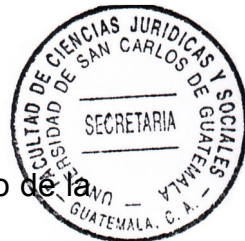


La norma anotada, en el Artículo número 45 regula lo siguiente: “Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan”.

El Artículo número 46 del Código de Trabajo vigente en Guatemala, regula lo siguiente: “El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste, para exigir su cumplimiento y en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra:

- a) Sus propios miembros;
- b) Otros sindicatos que sean parte del contrato;
- c) Los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior; y
- d) Cualquier otra persona obligada por el contrato”.

La citada norma, regula en el Artículo número 47 lo siguiente: “Los individuos obligados por un contrato colectivo de trabajo, sólo pueden ejercer los derechos y acciones que nazcan del mismo, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra otros individuos o sindicatos o empresas que sean parte del contrato, cuando la falta del cumplimiento les ocasione un perjuicio individual”.



El Artículo número 48 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula lo siguiente: “Cuando una acción fundada en un contrato colectivo de trabajo haya sido intentada por un individuo o un sindicato, él o los otros sindicatos afectados por ella pueden apersonarse en el litigio, en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros”.

Tomando en consideración las formalidades que caracterizan a toda organización o centro de labores, es bien difícil aceptar que un sujeto, o bien una entidad seria y bien establecida pueda permitir que un sujeto ingrese a su servicio sin que anteriormente haya el mismo suscrito el contrato laboral correspondiente. Es bastante difícil concebir que no se haya redactado y firmado el documento respectivo, por simple que el mismo sea; pero llenándose las pocas formalidades que la norma jurídica determina para dicho efecto. Ello es parte de una sana política de trabajo que comienza precisamente con la actualización y suscripción de todos los contratos.

Aún en los casos en los cuales la norma permite la existencia de un contrato verbal, es bien aconsejable que sea redactado por escrito. Cualquier contrato en mayor o bien en menor grado, requiere la existencia de formalidades.

“El contrato de trabajo, por ser no formalista, está reducido al mínimo de formalismos y puede ser verbal; puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática



se incorporan los derechos mínimos, a más que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba”.⁸

“Todo contrato laboral tiene que redactarse en tres ejemplares, que tienen que remitirse, dentro de los quince días subsiguientes, a la Dirección General de Trabajo, para su registro. Este registro no implica una aprobación, solamente su registro. Si el contrato contiene errores visibles, la dependencia deniega el registro en tanto se subsanen. Si los errores no son percibidos, ello, como arriba se indica, no es señal alguna de aprobación”.⁹

2.18. Características del contrato de trabajo

El contrato de trabajo cuenta con características de importancia, siendo las mismas las que a continuación se enumeran; y explican de manera breve en el actual trabajo de tesis:

2.18.1. Bilateralidad

La bilateralidad es una característica del contrato de trabajo y consiste en que de él se derivan obligaciones principales para las dos partes de la relación laboral, siendo primordialmente la prestación del servicio; y el pago del sueldo o salario. También a

⁸ **ibid**, pág. 97.

⁹ **ibid**, pág. 98.



este tipo de contrato se le denomina contrato de obligaciones recíprocas sinalagmático.

2.18.2. Onerosidad

El contrato de trabajo es oneroso, lo cual implica la existencia de una prestación mutua de contenido económico, debido a que existe en un caso el pago del salario; y en el otro la prestación de los servicios del trabajador o trabajadores.

2.18.3. Consensualidad

El contrato laboral es consensual, debido a que para el perfeccionamiento del mismo es necesario solamente el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales; los cuales necesitan el consentimiento y la entrega de la cosa.

2.18.4. Principal

El contrato de trabajo es principal y ello es una de sus características de mayor importancia a la hora de la celebración del mismo. Lo anotado debido a que el contrato no se encuentra bajo la sujeción de ningún otro tipo de contrato.



2.18.5. De tracto sucesivo

El contrato de trabajo se caracteriza por ser de tracto sucesivo, ello debido a que el cumplimiento de las obligaciones ocurre en acciones sucesivas o etapas, o sea; que no se agota en una o en prestaciones específicas.



CAPÍTULO III

3. El salario

Se le denomina de manera indistinta salario o sueldo, significando lo mismo en la práctica. La palabra salario proviene del latín salarius, que a su vez deriva de sal, debido a que originalmente se acostumbraba dar a las domésticas sal; como pago a la labor que llevaban a cabo.

3.1. Definición legal de salario

El Artículo número 88 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala; regula la definición legal de salario: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

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

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo);



- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

3.2. Clases de salario

“Tradicionalmente se han distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo, jornada diaria de trabajo, semana o mes, independientemente del resultado que se obtenga, en tanto que en el segundo se toma en cuenta, de manera principal, el resultado del trabajo”.¹⁰

3.2.1. Salario por unidad de tiempo

En el salario por unidad de tiempo, la retribución se determina con total independencia de la producción del trabajador, de forma que aún cuando no exista producción del trabajador; el empresario tiene que abonar de todas formas la retribución que haya sido convenida. Los riesgos, por ende se encuentran al exclusivo cargo del empresario. El salario por unidad de tiempo se puede pactar por mes, quincena, semana; día o bien por hora.

¹⁰ **Ibid**, pág. 102



3.2.2. Salario por unidad de obra o a destajo

El salario por unidad de obra, consiste en un sistema mediante el cual se calcula la retribución de manera directa con el rendimiento que tenga el trabajador. El sueldo con el cual cuenta no es fijo, sino que el mismo varía dependiendo del esfuerzo que el trabajador realice; y el resultado que se obtenga. Es un sueldo variable debido a que con el mismo se modifica, y va en aumento o bien en disminución de conformidad con la cantidad en piezas que se producen a través del empleado en un tiempo determinado. El salario por unidad de obra se puede pactar también por pieza, por tarea; precio alzado o por destaje.

“La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluta, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etc., se tiene en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción”.¹¹

3.2.3. Salario a precio alzado

El salario a precio alzado, es el que se determina en los casos en los cuales se emplean los servicios de un sujeto por todo el tiempo en que sea indispensable la construcción de una obra; y a cambio de los cuales se le paga una determinada cantidad en dinero. La modalidad anotada del salario en los contratos laborales, se

¹¹ **Ibid**, pág. 105.



diferencia del contrato civil de precio alzado, en que en el primero el empleado solamente pone su fuerza de trabajo y no los materiales, y en cambio en el segundo pone tanto los materiales a utilizar; como también su actividad o fuerza laboral.

“Otra forma en que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, en esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por los menos cada año”.¹²

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial; ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se paguen por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea; precio alzado o a destajo.

¹² Ibid.



3.3. Pago del salario

El Código de Trabajo vigente en Guatemala, regula en el Artículo número 90 que: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

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

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

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

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



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

3.4. Sistema para la fijación del salario mínimo en Guatemala

El Artículo número 104 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público.

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

El Artículo número 105 del Código de Trabajo vigente en Guatemala regula lo siguiente:

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

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una comisión paritaria de salarios mínimos



integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

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

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

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

3.5. Requisitos para ser miembro de la comisión paritaria del salario mínimo

El Artículo número 106 del Código de Trabajo vigente en Guatemala regula los requisitos para ser miembro de la comisión paritaria del salario mínimo, al establecer lo



siguiente: “Son requisitos indispensables para ser miembro de una comisión paritaria de salario mínimo:

- a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- b) Tener más de veintiún años de edad;
- c) Sabe leer y escribir;
- d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;
- e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y
- f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social”.

También la citada normativa, en el Artículo número 107 señala que: “Patrones y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y los han de



desempeñar obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

Todos los miembros de las comisiones paritarias de salarios mínimos tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendiendo a la importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento les demanden”.

El Artículo número 108 del Código de Trabajo, Decreto número 108 regula lo siguiente: “Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las comisiones paritarias de salarios mínimos, deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con ese procedimiento:

a) Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de elección, el día y hora exactos en que ésta se ha de verificar, para que concurren al acto los interesados que lo deseen.

El respectivo aviso se debe insertar dos veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República;

b) Durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y



Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí las satisfagan; y

- c) La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los Comités Ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos de ley.

En el caso de que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reúnan los mencionados requisitos.

Una vez que se hayan escogido los miembros de cada comisión, se debe proceder a nombrarlos mediante el acuerdo de ley”.

El Artículo número 109 del Código de Trabajo vigente en Guatemala, regula en el Artículo número 109 que: “La mitad más uno de los miembros de una comisión forman quórum legal para su funcionamiento.

Toda convocatoria debe hacerla por escrito con tres días de anticipación por lo menos, el presidente de la comisión, sea por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros de la misma”.



La citada norma en el Artículo número 110, regula lo siguiente: “Son atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos:

- a) Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la comisión, aunque alguno o algunos de éstos salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados;
- b) Velar porque los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean, efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; y
- c) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya”.

El Artículo número 111 del Código de Trabajo vigente en Guatemala, regula lo siguiente: “Las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar,



relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos.

Igualmente, las comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común”.

La normativa citada, regula en el Artículo número 112 lo siguiente: “La Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

Copias de este dictamen deberán ser enviadas al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinente formular en cuanto la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Tanto el Banco de Guatemala como el Instituto, deben remitir sus observaciones dentro de un plazo no mayor de



treinta días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al ministerio resolver lo procedente”.

El Artículo 115 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.

Cuando los salarios mínimos se fijan por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél”.

Durante todas las épocas, el Estado guatemalteco ha tratado de intervenir en la fijación del salario o sueldo; pero no todo el tiempo con el objetivo de garantizar la existencia de un mínimo a los trabajadores. Originalmente, la intervención del Estado, tuvo por finalidad impedir el alza de los salarios en beneficio de las clases patronales y no fue sino hasta con la Revolución Francesa; cuando se dió inicio a la tendencia de intervenir en beneficio de los trabajadores. Con anterioridad la Iglesia Católica, recomendó la existencia del justo precio; que en determinadas ocasiones permitió la determinación de un trato humano para los obreros.





CAPÍTULO IV

4. La importancia de que los patronos cumplan con la obligación de otorgar vacaciones al trabajador cuando tenga ciento cincuenta días laborados en el año

Todo trabajador cuenta con el derecho de un período de vacaciones remuneradas, después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración se determina en quince días para todos los trabajadores sin distinciones de ninguna categoría, pero también es de vital importancia que los trabajadores que tengan ciento cincuenta días laborados como mínimo; cuenten con el derecho a gozar también un periodo de vacaciones.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 131 regula que: “Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo”.



4.1. Obligaciones de los patronos

El Artículo número 61 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula las obligaciones de los empleadores; al señalar lo siguiente: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
 - 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
 - 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea



mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

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

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;



- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

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

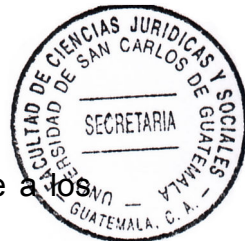


- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice mantener, que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que



aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
 3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
 4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.



6. Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7. En todos los demás casos específicamente provistos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”.

4.2. Derecho de los trabajadores a gozar de vacaciones

El Artículo número 126, del Código de Trabajo vigente en Guatemala regula que: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82”.



4.3. Días de asueto en Guatemala

Los días de asueto, se encuentran regulados en el Artículo número 127 del Código de Trabajo vigente; al señalar el mismo que son los siguientes: “Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1o. de enero; el Jueves, Viernes y Sábado Santos; el 1o. de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1o. de noviembre, el 24 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad.

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

4.4. Trabajo extraordinario

El Código de Trabajo vigente en Guatemala, regula en el Artículo número 128 que: “En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario”.



La citada norma, regula en el Artículo número 129 que: “El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

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

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

4.5. Derecho a gozar de vacaciones

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 130; regula que: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”.



También, la citada norma regula en el Artículo número 131 lo siguiente: “Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo”.

El Artículo número 132 del Código de Trabajo vigente en Guatemala, regula en el Artículo número 132 lo siguiente: “El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquél en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones”.

El Artículo número 133 del Código de Trabajo vigente en Guatemala, regula lo siguiente: “Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el



patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo número 134 lo siguiente: “Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho a las vacaciones.

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado”.

La citada normativa, regula en el Artículo número 135 lo siguiente: “Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado aquél, en lo que exceda de un numero de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones”.



El Artículo número 136 de la citada normativa, regula lo siguiente: “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a los cinco (5) últimos años”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula, en el Artículo número 137 lo siguiente: “De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestran la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo”.



4.6. Importancia del cumplimiento de los patronos de la obligación de otorgar vacaciones al trabajador cuando tenga ciento cincuenta días laborados durante el año

Es importante destacar que las vacaciones como concepto jurídico laboral, son parte de las innovaciones y adecuaciones socioeconómicas; que presenta el derecho laboral en las distintas sociedades.

“Hace muy poco tiempo, si el trabajador, como toda persona humana, se cansaba de la rutina de un mismo trabajo, o si llegaba al límite de sus fuerzas, o si quisiese disponer de una temporada libre para alguna actividad personal sencillamente dejaba de laborar, lo que implicaba que a partir de esa decisión no devengaría salario alguno, con el agravante adicional que arriesgaba su empleo. Bajo el esquema del derecho civil entonces imperante, a trabajo realizado remuneración debida”.¹³

Es a partir de esa realidad que la institución evoluciona, orientada por el contexto determinado por criterios realistas y humanistas, que planteaban que el trabajador era una persona que, por un lado no vivía exclusivamente para el trabajo y por otra parte la rutina, la monotonía de una misma actividad, podría llegar a causarle serios trastornos psicosomáticos; que repercutían negativamente en el trabajo.

Por eso es que se estableció en la doctrina que el trabajador necesitaba de un período regular de desligue con el patrono, o sea que; se consentía ese descanso, al término

¹³ **Ibid**, pág. 239.



del cual del trabajador debía reintegrarse a sus actividades. Se aseguraba al trabajador que después del descanso, su trabajo le esperaba y era de esa forma como garantizaba para el patrono que el trabajador volvería a sus labores.

“Por vacaciones, se considera el período de días que el trabajador no labora para el patrono, pero este se encuentra obligado por ley a pagarle el tiempo que el asalariado toma para reponerse del trabajo realizado durante un tiempo determinado, quedando claro que existe y permanece una relación contractual de trabajo en donde el trabajador no labora en sus actividades de trabajo diarias, pero el empleador tiene que pagar ese período como si el empleado continuara realizando las mismas actividades”.¹⁴

Las vacaciones anuales remuneradas contienen dos elementos: el del descanso y el de la remuneración. En el primer caso, se trata de liberar al trabajador de su obligación de trabajar, para reponer fuerzas físicas y mentales, para lo cual tiene que tener un cambio de ambiente donde la rutina se rompa y el trabajador pueda dedicarse a otras actividades de recreación familiar o bien de desarrollo espiritual personal; como irse de paseo a otro lugar distinto al de donde vive.

“Se trata, entonces, de que las personas que han estado sometidas a rutinas de trabajo monótonos, en donde la única posibilidad de evitar la presión diaria del tedio es el final de la jornada de trabajo diaria y semanal, donde por lo limitado del tiempo, no les permite reponerse plenamente de los efectos negativos que genera el estrés laboral, el trabajador tiene que contar con un período mínimo de quince días hábiles, para

¹⁴ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo y crisis económica**, pág. 104.



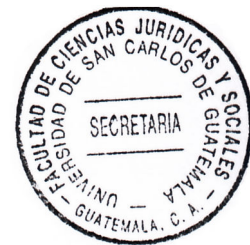
fortalecer su espiritualidad, a través del ocio que puede ser productivo o improductivo pero en donde lo fundamental es la posibilidad de que el trabajador se renueve completamente evitando que su salud se vea afectada a largo plazo si no canaliza adecuadamente las presiones y los desgastes laborales”.¹⁵

La duración de las vacaciones varía según las legislaciones y los pactos colectivos. Pero se considera fundamental que tiene que ser de una semana como mínimo y un máximo de un mes. En el caso de la Constitución Política de la República de Guatemala, se tiene establecido que es un mínimo de diez días hábiles para los trabajadores de empresas agropecuarias y de quince días hábiles para el resto de las actividades económicas, pero en las reformas llevadas a cabo a principios de la década de los noventa; se uniformizó el derecho a quince días hábiles para todos los trabajadores.

Es fundamental que los patronos cumplan con su obligación de otorgarle vacaciones a los trabajadores, cuando los mismos cuenten con ciento cincuenta días laborados como mínimo, lo cual en la actualidad no ha sido cumplido por los patronos; así como también es fundamental que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social mantenga un debido control para el efectivo cumplimiento de dicha obligación.

¹⁵ **Ibid**, pág. 106.





CONCLUSIONES

1. Es fundamental el derecho del trabajo, así como los derechos laborales y el derecho de vacaciones, y aunque el contrato no exija laborar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, se tiene que tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año; en los cuales el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida.
2. El contrato de trabajo debe especificar un período de vacaciones gozado íntegramente, y por lo mismo se prohíbe descontar cualquier permiso extraordinario o licencia, siendo una excepción a ello, los días de inasistencia pagados al trabajador; los cuales no se le hayan descontado en su oportunidad y siempre no excediendo de una tercera parte del período vacacional.
3. La determinación de un salario justo es fundamental, y las normas laborales se encuentran llamadas a establecer la armonía entre las partes. Este tipo de normas jurídicas obligan a que el legislador se pronuncie en relación a una redacción clara de las mismas, para explicitar la irrenunciabilidad de los derechos laborales; lo cual es una garantía constitucional.
4. Es primordial el cumplimiento de los patronos para cumplir con la obligación de otorgarle vacaciones al trabajador, cuando tenga el mínimo de ciento cincuenta días trabajados durante el año, así como el establecimiento de los patronos, los



cuales incumplen con la normativa jurídica laboral vigente en Guatemala; para
hacer públicas sus prácticas en contra de los trabajadores.



RECOMENDACIONES

1. Que la Inspección General de Trabajo, establezca en el ejercicio de su función la importancia del derecho del trabajo, así como también del derecho de vacaciones, a pesar de que el contrato no le exija que trabaje todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana; para lo cual tendrá que tener ciento cincuenta días laborados como mínimo.
2. Que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, exijan que el contrato de trabajo especifique el periodo de las vacaciones, las cuales se tienen que gozar de manera integra, y por ende se prohíbe el descuento de cualquier licencia o permiso extraordinario; a no ser que esos días de inasistencia le hayan sido pagados al trabajador.
3. Es necesario que el Estado de Guatemala, establezca la existencia de un salario justo, siendo las normas laborales las encargadas del establecimiento de una armonía en la relación de trabajo; las cuales obligan a que el legislador se pronuncie en relación a una adecuada redacción; para explicitar la irrenunciabilidad de los derechos laborales.
4. Que se controle a través del Ministerio de Trabajo, que los patronos cumplan con la obligación de otorgar vacaciones a los trabajadores cuando los mismos cuenten con ciento cincuenta días laborados, así como también establecer



quienes son los patronos que no cumplen con sus obligaciones; y abusan de los derechos de sus trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.

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

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1994.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.

HERNAINZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Naciones S.A., 1992.

KELSEN, Hans. **Teoría general del derecho y del estado**. México D.F.: Ed. Tecnos S.A., 1979.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo y crisis económica**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Temis, 1990.

RAWIS, Jhon. **Una teoría sobre la justicia**. México D.F.: Ed. F.C.E., 1971.

RIVERA CÓRDOVA, Rodrigo Estuardo. **El convenio colectivo como ley profesional**. Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 2001.

Legislación:

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



Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1944.

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, 1994.