

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



**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO
DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS
Y SU REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN
LABORAL VIGENTE EN GUATEMALA**

CARLOS ESQUIVEL PADILLA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2009

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS
Y SU REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
VIGENTE EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CARLOS ESQUIVEL PADILLA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2009



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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Jaime González Davila
Vocal: Lic. Carlos Pantaleón Asencio
Secretario: Lic. Edgardo Enríquez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Granados
Vocal: Licda. Claudia Santiago
Secretario: Lic. Carlos Alberto Velásquez

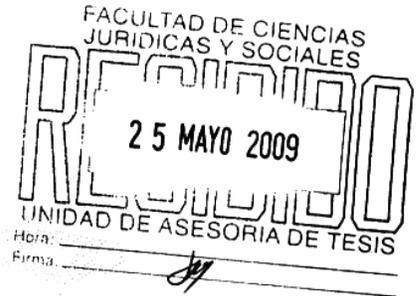
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Licenciado
Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Abogado y Notario



Guatemala, 21 de mayo de 2009

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



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esa dirección de fecha veintinueve de enero del año dos mil ocho, se me nombra Asesor de Tesis del Bachiller: Carlos Esquivel Padilla, quien se identifica con el carné estudiantil: 200211117, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS Y SU REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE EN GUATEMALA”**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con el bachiller Carlos Esquivel Padilla, 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 el ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo.

Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, el cual tiene un amplio contenido científico, utilizando el ponente un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado; y haciendo uso en forma precisa del contenido científico sobre la metodología y técnicas de investigación utilizadas, lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo las cuales son congruentes con el tema.

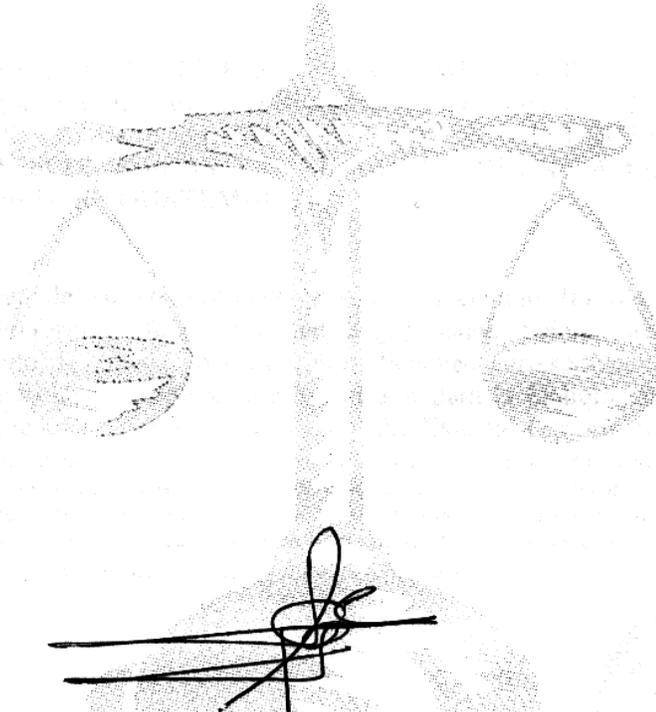
Se estima favorable y se considera de parte de su servidor que el tema es de mucha importancia, puesto que trata de las ventajas económicas en la legislación laboral guatemalteca.

Licenciado
Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Abogado y Notario



En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para ser discutido en el Examen Público, previo DICTAMEN del señor Revisor.

Atentamente,



Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Asesor de Tesis
Colegiado 5379
Tel. 55139918

Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

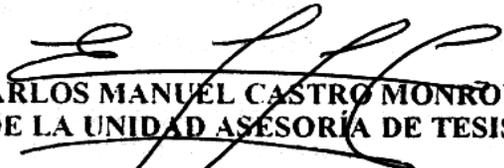
Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES. Guatemala. veinticinco de mayo de dos mil nueve.

Atentamente. pase al (a la) LICENCIADO (A) MILTON RENE SANDOVAL RECINOS. para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante CARLOS ESQUIVEL PADILLA. Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS Y SU REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE EN GUATEMALA".

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



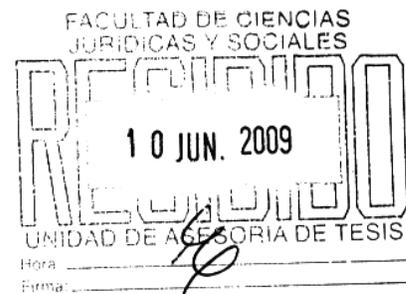
cc. Unidad de Tesis
CMCM/sllh

Lic. Milton René Sandoval Recinos
Abogado y Notario
Colegiado 5536



Guatemala, 10 de junio de 2009

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



Respetable Director:

De conformidad con el nombramiento emitido de fecha veinticinco de mayo del año dos mil nueve, procedí a revisar el trabajo de tesis del bachiller: Carlos Esquivel Padilla, intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS Y SU REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE EN GUATEMALA”**.

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 el bachiller Carlos Esquivel Padilla, fué de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.

La estructura formal de la tesis se realizó 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.

Lic. Milton René Sandoval Recinos
Abogado y Notario
Colegiado 5536



En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y a medida de espacio, conocimiento e investigación he estado apegado a las extensiones del autor, en virtud cumpliendo con los requerimientos científicos y técnicos que debe cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas y la redacción son congruentes con los temas tratados en la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**; al trabajo de tesis revisado.

Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. Sandoval Recinos".

Lic. Milton René Sandoval Recinos
Abogado y Notario
Revisor de Tesis
Colegiado 5536

LIC. MILTON RENÉ SANDOVAL RECINOS
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiuno de septiembre del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CARLOS ESQUIVEL PADILLA, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS Y SU REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE EN GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/silh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Sobre todas las cosas, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida.
- A MI ESPOSA:** Vanesa Hernández, por su apoyo y comprensión a lo largo de mis estudios y por su amor incondicional.
- A MIS HIJOS:** Carlitos y Adrián, por ser la fuente de mi inspiración y motivación para la vida.
- A MIS PADRES:** A mi madre Cristina, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, y que me ha permitido ser una persona de bien. A mi padre Eduardo Leonel, por los ejemplos de perseverancia y rectitud que lo caracteriza y por el valor que demuestra para salir adelante.
- A MI HERMANO:** Nery, por vivir y traer nuevas energías a la familia.
- A MI NANA:** Silvia Ramos, por su paciencia y buenos consejos.
- A MIS PRIMOS:** Carlitos, Ludwing, Marvin y Kevin, (Q.E.P.D.).
- A MIS AMIGOS:** Oscar Orellana, Milton Contreras, Juan Carlos García y Edgar Ortega.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho laboral.....	1
1.1. Reseña histórica.....	1
1.2. Definición.....	6
1.3. Naturaleza jurídica.....	7
1.3.1. Corriente negativa.....	7
1.3.2. Corriente clásica.....	8
1.3.3. Nuevas corrientes.....	8
1.4. Autonomía.....	9
1.5. Ubicación.....	14
1.6. Etapas.....	15
1.6.1. Etapa de la represión.....	16
1.6.2. Etapa de la tolerancia.....	16
1.6.3. Etapa de la legalización.....	17
1.7. Evolución de las normas laborales vigentes en Guatemala.....	17
1.8. Relación con otras disciplinas jurídicas.....	19
1.9. Fuentes del derecho laboral.....	22
1.10. Clasificación de las fuentes del derecho laboral.....	24
1.10.1. Fuentes reales.....	25
1.10.2. Fuentes formales.....	25



1.10.3. Fuentes escritas y no escritas.....	26
1.10.4. Fuentes legislativas.....	26
1.11. Los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.....	26

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral.....	35
2.1. Tutelaridad.....	35
2.2. Aplicación decreciente.....	43
2.3. Evolutivo.....	43
2.4. Obligatoriedad.....	46
2.5. Realismo.....	47
2.6. Sencillez.....	50
2.7. Conciliatorio.....	50
2.8. Buena fe.....	52

CAPÍTULO III

3. El salario.....	55
3.1. Naturaleza.....	56
3.2. Definición.....	57
3.3. Clasificación.....	58
3.4. Características.....	59
3.5. Fijación del salario.....	61
3.6. Salario mínimo.....	63
3.7. Protección al salario.....	65



3.7.1. Frente al empleador.....	66
3.7.2. Frente a acreedores del trabajador.....	66
3.7.3. Frente a acreedores del empleador.....	67
3.7.4. Frente al mismo trabajador.....	67
CAPÍTULO IV	
4. Las ventajas económicas y su regulación en la legislación laboral vigente en Guatemala.....	69
4.1. Conceptualización.....	70
4.2. Naturaleza jurídica.....	71
4.3. Características.....	71
4.3.1. Forma parte integrante del salario.....	71
4.3.2. Deben ser continuas o periódicas.....	72
4.3.3. Deben contener un porcentaje legal establecido.....	73
4.3.4. Son otorgadas por un acto de liberalidad del patrono.....	73
4.3.5. Constituyen un beneficio para el trabajador y no para el desempeño del trabajo.....	74
4.3.6. Pueden ser una o más concurrentes.....	74
4.4. Las ventajas económicas en la legislación laboral de Guatemala.....	74
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

En la realidad laboral guatemalteca, las prestaciones económicas que han sido creadas para el trabajador, en la práctica se han perdido porque las mismas no se adecuan a los cambios que sufre la economía tales como la inflación y la pérdida adquisitiva del dinero producto de procesos como la devaluación monetario o bien la comparación de costos de los productos con los ingresos que obtienen los asalariados.

Es por lo anterior, que muchas veces aunque se diga que la legislación laboral tiene muchos privilegios hacia los trabajadores, en la práctica dichas ventajas no se convierten en una realidad, porque la relación entre lo legislado en su momento a lo que sucede en la práctica económico-social de la actualidad difiere en perjuicio de los trabajadores.

Debido a lo anterior es que considero pertinente realizar un estudio de las ventajas económicas y la forma en que las mismas se manifiestan en la actualidad, después de realizar la deflación de ellas y su relación entre el costo económico que tenían cuando fueron aprobadas y el que tienen en la actualidad.

La hipótesis formulada se comprobó al determinar la misma la importancia de estudiar y analizar jurídicamente las ventajas económicas en la legislación laboral del país. La teoría empleada durante el desarrollo de la tesis fue la publicista.



Se utilizaron los siguientes métodos: el analítico, debido a que es de importancia conocer las características de las ventajas económicas para el trabajador guatemalteco; el método sintético permitió su integración; y el método deductivo aportó las diversas doctrinas jurídicas relacionadas a la caracterización de las ventajas económicas.

La técnica empleada fue la de fichas bibliográficas, con la cual se obtuvo la información pertinente relativa a las ventajas económicas.

El trabajo de tesis se dividió en cuatro capítulos: el primero relativo al derecho laboral guatemalteco; el segundo señala los principios del derecho de trabajo; el tercero trata lo relacionado con el salario del trabajador guatemalteco; y el cuarto capítulo es referente a las ventajas económicas y su regulación en la legislación laboral vigente en el país.

El estudio doctrinario de las ventajas económicas es fundamental para la legislación laboral guatemalteca, ya que mediante las mismas los trabajadores del país obtienen beneficios mediante sumas en dinero, bienes o servicios como prestaciones complementarias que el patrono les otorga derivadas de la prestación de servicios laborales.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

Con la finalidad de mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, quienes se benefician de la relación laboral; se formuló el derecho laboral. Para alcanzar dicha finalidad, existen determinados principios que tienen que dar forma a la estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales se tiene que identificar de forma plena en todas sus manifestaciones.

1.1. Reseña histórica

El estudio de la historia del derecho laboral, tiene que abarcar dos etapas. La época anterior a su formación y la época que comprende desde sus primeras manifestaciones durante el siglo pasado; hasta contar con la configuración con la cual cuenta en la actualidad.

Es claro que durante la primera etapa no se determina la existencia de un derecho laboral, debido a que su mismo desarrollo no toma en consideración aspectos de carácter humanitario ni tampoco tutelar, y por ende, durante la época de la prehistoria laboral; no existe un derecho laboral propiamente dicho. Pero, el estudio de las etapas anteriores es de utilidad para contar con una clara interpretación de la forma en la cual fue regulado el hecho de la prestación de los servicios en las diversas culturas que se han desarrollado a través de la historia de la humanidad. Actualmente, no existe una



correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el derecho laboral vigente.

Los fenómenos laborales han ocurrido dentro del esquema de cada cultura de manera aislada y ha sido bien poca su incidencia intercultural, a excepción de determinadas instituciones como lo son la esclavitud, la cual se repite coincidentemente en casi todas las civilizaciones antiguas; con ligeras variantes en lo relativo a su regulación.

La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, siendo claro que dicha institución no encuadra nunca dentro del esquema del derecho laboral actual.

“El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo de aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo en la actualidad es en principio, un acto de libre voluntad entre las partes”.¹

En la antigüedad, el derecho laboral no se encontraba configurado tal y como ahora se interpreta, además no se hallaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes, y son pocas las fuentes históricas que sobre la materia en estudio han sobrevivido a la fecha.

¹ De Buen, Nestor. **Derecho del trabajo**, pág. 16.



“En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado en pequeñas ciudades, independientes entre sí, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, y los trabajadores se agruparon en asociaciones que se denominaron gildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller, y en cada taller habían tres o más categorías de trabajadores: maestros, oficiales, compañeros y aprendices”.²

Las asociaciones contaban con un elevado espíritu monopolista. En cierto sentido, consistían en monopolios debido a que dominaban por imperio legal, no importando el arte o el oficio del cual se tratara, y ningún artesano podía ejercer su oficio de manera libre por bueno que el mismo fuera, tenía que ser sometido al sistema gremial vigente en su ciudad y comenzar como aprendiz. Consistía en un sistema mutualista en lo relativo a la asistencia que se brindaban mutuamente los agremiados, sobre todo en los casos de enfermedades o de accidentes.

Cuando la economía feudal fue cediendo el paso a un sistema de mejor intercomunicación entre las ciudades, se aumentó la competencia comercial y laboral. Los maestros, en plan defensivo, hicieron que la jerarquía del gremio tuviera una mayor rigidez, la cual oponía una serie de obstáculos para los posteriores ascensos de los aprendices y de los compañeros quienes en respuesta a ello, formaron sus asociaciones y fraternidades; los cuales son los antecedentes de mayor cercanía de los sindicatos actuales y de las asociaciones profesionales de trabajadores.

² Hernainz Márquez, Miguel. **Tratado elemental de derecho del trabajo**, pág. 19.



El aparecimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del derecho natural que pregonaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas y laborales, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad llevada a cabo por las personas”.³

Se destacaron los denominados fisiócratas, quienes señalaron que las normas de la naturaleza son sabias y que de igual manera gobiernan el mundo físico, y además que tienen que gobernar también el mundo social y la economía del país; en la cual tiene que existir una libre interrelación de la ley fundamental relativa a la oferta y demanda.

De la época anterior al aparecimiento del derecho del trabajo, es fundamental destacar el funcionamiento de los gremios, los cuales eran entidades que variaban dependiendo de la localidad y del momento, pero los cuales tenían en común la mutualidad y el carácter monopolista. Eran mutualistas, debido a que lo que se buscaba era el bienestar y la asistencia entre sus partidarios, y además constituían una forma de seguro de accidentes y de vida. Como monopolio, los gremios dejaron marcada su huella en la manera en la cual se reguló la actividad de carácter económico por varios siglos. Cada gremio era el único titular de su correspondiente actividad con exclusión legal de cualquier otro interesado. Cualquier persona que quisiera llevar a cabo un arte

³ De Buen. **Ob. Cit.**, pág. 17.



o un oficio, tenía necesariamente que pasar por el tamiz del sistema jerárquico gremial y por lo mismo incorporarse posteriormente en un gremio iniciándose como aprendiz; para después acceder a los estadios superiores siguientes: compañero, oficial y maestro.

Además, es de importancia señalar que no se podía irrumpir de forma directa dentro del mercado de bienes y servicios, debido a que se encontraban dominados de forma rígida por el sistema gremial. Por otro lado, se encargaban de la imposición directa de los precios, debido a que en determinados rubros; ellos eran de hecho los únicos proveedores.

“Durante la época colonial prevaleció en Guatemala el sistema gremial y actualmente todavía existen resabios de ese sistema, como por ejemplo se pueden citar a los maestros de obra, propios de las construcciones, también se encuentra la misma figura de los compañeros la cual prestó elementos del antiguo sistema. Por otra parte, los colegios profesionales actuales tienen muchas coincidencias con los antiguos sistemas gremiales, encontrándose marcado el aspecto mutualista así como el de dominio a monopolio de la actividad a profesión”.⁴

Es claro que un sistema del tipo anotado, haya sentado la pauta del trabajo. Si bien es cierto, que se pueden invocar algunas razones en beneficio, sobre todo al tomar en cuenta el momento histórico en su conjunto, no se puede negar que el sistema de orden

⁴ Fernandez Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 14.



gremial no podía continuar por un largo tiempo; debido a su rígida conexión con el principio de la libertad individual en lo relativo a la actividad laboral.

“La acometida impetuosa contra el sistema gremial en el continente, se empezó a sentir en los años previos al estallido de la Revolución Francesa. El grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente el anquilosado sistema de producción dominado por los gremios”.⁵

Después de abolido el viejo régimen, una de las primeras normas fue la de la eliminación total de cualquier limitante a la libertad individual, de dedicarse a cualquier actividad económica de carácter lícito. A partir de dicho momento se proclamó la plena libertad individual dentro del campo laboral y a su vez se proscribió cualquier interferencia en el orden económico.

1.2. Definición

“Derecho laboral es aquel que tiene por finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos con otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios; y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.⁶

⁵ Hernainz. **Ob. Cit.**, pág. 24.

⁶ Cabanellas De Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 120.



1.3. Naturaleza jurídica

El apareamiento del derecho laboral como una norma de carácter autónomo dentro de las ramas del derecho, ha planteado la importancia de su ubicación. En la evolución, así como también en la implementación del derecho laboral se encuentran dos corrientes que son opuestas, siendo las mismas: la publicista y la privatista. Al hacer mención de lo público, se acepta la existencia de una intervención, una imposición del Estado relativa al ejercicio libre de la voluntad, en cambio la corriente privatista, limita la injerencia legal proclamando la plena libertad contractual; o sea la injerencia estatal frente a la naturaleza jurídica.

Dichas corrientes ideológicas antes anotadas se difunden en las sociedades y son absorbidas a través de los legisladores, los cuales a su vez las plasman en disposiciones normativas, o sea; en leyes. Dependiendo de la corriente predominante, así se perfila el derecho laboral positivo de cada país. Dicha dialéctica que se produce en la doctrina, se repite dentro de las discusiones parlamentarias, de suerte que son escuchados los argumentos encontrados, que se encargan de propugnar por un derecho laboral en un papel activo, o por el contrario; por un derecho laboral pasivo.

1.3.1. Corriente negativa

La corriente negativa del derecho laboral niega que en el derecho exista una división marcada. “El derecho es indivisible, ya que todas sus normas pretenden un mismo



fin, como lo es la convivencia social. Toda norma jurídica es estatal y cobra vigencia en la medida que los organismos del Estado la promulguen, en donde no cabe diferenciación alguna y toda norma jurídica sirve siempre al interés privado y al interés público”.⁷

1.3.2. Corriente clásica

“La corriente clásica se remonta hasta los juristas de la antigua Roma. La diferencia entre el derecho público y el derecho privado se basaba en el interés que regula cada rama: de la cosa pública o de los particulares”.⁸

La división fundamental del derecho se mantuvo sin cambios hasta mediados del siglo pasado, cuando la presión de los grupos sociales fue provocando una brecha del derecho social; como un tercer género perteneciente al derecho.

1.3.3. Nuevas corrientes

Las nuevas corrientes del derecho laboral parten del concepto de una dinámica nueva del derecho en su conjunto. Las mismas toman en consideración la división clásica y a su vez incorporan algunas posturas adicionales. En la actualidad, como respuesta a fenómenos nuevos de orden sociológico, se han definido ramas jurídicas nuevas que

⁷ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo y crisis económica**, pág. 29.

⁸ **Ibid**, pág. 120.



han obligado a un replanteamiento de la división clásica. Dentro de dichas nuevas ramas se encuentran el derecho social y el derecho mixto.

1.4. Autonomía

En su conjunto, el derecho consiste en una creación y descubrimiento del ser humano, el cual pone a su servicio la regulación de las interrelaciones derivadas de la actividad de los mismos hombres.

De conformidad con el desarrollo de la diversa gama de actividades humanas, también se amplía la necesidad de que aparezcan nuevas normas encargadas de la regulación precisa de dichas funciones. La misma, crece de forma constante, debido a que el progreso se traduce siempre en una diversificación de las acciones humanas.

Como respuesta a la exigencia antes anotada, el ordenamiento jurídico se ha ido acomodando y extendiéndose para ir comprendiendo la existencia de nuevas interrelaciones en la medida en la cual una comunidad lo exija. Es debido a ello que el derecho crece al lado del quehacer humano, de forma tal que se observa una actividad constante con carácter creacional de dicha fuente.

Por norma general las nuevas disciplinas jurídicas aparecen de otras con las cuales guardan una estrecha afinidad y que le han dado acogida hasta que la moderna rama pueda identificarse como una disciplina propia.



El derecho laboral se deriva del derecho civil, debido a que anteriormente las relaciones de trabajo eran objeto de un contrato libre entre particulares; era pues en sus orígenes una típica rama privada. El contrato laboral se equiparaba con el contrato de arrendamiento. Las primeras luces emancipadoras de lo laboral datan del primer tercio del siglo pasado, en el momento en el cual aparecieron las primeras normas que determinaban los límites a la previa contratación entre los particulares.

A medida que el derecho común, se consideró como insuficiente e inadecuado para la resolución de los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica, la cual tuvo que recorrer un azaroso camino desde sus primeros pasos en la búsqueda de su misma identidad; justificando sus manifestaciones publicistas.

El derecho laboral es autónomo debido a una serie de características de importancia, siendo las mismas las siguientes:

- Cuenta con un campo propio de aplicación, el cual deriva de las relaciones de trabajo, o sea, de las relaciones laborales subordinadas.

El derecho laboral es el llamado a la regulación de las relaciones del ser humano derivadas de las prestaciones de trabajo subordinado. El campo del derecho laboral es extenso, debido a que la relación cotidiana de trabajo es creadora de una serie de situaciones.



- Es bien clara su independización del derecho civil, del cual formaba parte anteriormente. Actualmente, nadie puede negar la brecha que separa ambas disciplinas jurídicas, a pesar de las semejanzas que por la comunidad de origen tienen.
- Cuenta con autonomía legislativa, la cual llegó a su momento culminante con la enunciación de derechos de orden laboral dentro de un texto constitucional. Debido a ello fue que surgió el Código de Trabajo en Guatemala, así como también la existencia de una fecunda producción de leyes de toda categoría de orden laboral, a lo cual se tiene que adicionar el pacto colectivo.
- Tiene autonomía jurisdiccional y administrativa. Las diferencias y las disputas que se originan del hecho de la prestación laboral, se dirigen en la mayoría de países a través de un tribunal específico y privativo, y los asuntos de tipo administrativo de trabajo se manejan mediante organismos que se dedican de forma exclusiva a asuntos laborales. En Guatemala funcionan los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, las Salas de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.
- Cuenta con autonomía científica y didáctica, debido a que existe un elevado número de tratadistas que dedican estudios completos a materias de orden exclusivamente laboral.



Dentro de las cátedras de las distintas universidades del país, se incluye en el pensum de estudios de las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales, el estudio del derecho laboral.

- Tiene autonomía de principios, ya que además de contar con los principios que inspiran las disciplinas jurídicas, el derecho laboral se encuentra inspirado mediante principios que le son propios y característicos, como el de la tutelaridad al trabajador, siendo este precisamente el principio que generó el rompimiento del derecho laboral con el derecho civil, debido a que este último no es compatible con la aceptación de preferencias jurídicas, y es por ello que se cuestiona la inclusión del derecho de trabajo como una rama jurídica.

Para los efectos relacionados con la interpretación de las normas laborales, se tiene que acudir en primer lugar al interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social, y para la integración del derecho se acude en primer lugar a los principios del derecho de trabajo, y posteriormente a la equidad, la costumbre o el uso local; en armonía con dichos derechos y por último de conformidad con los principios y leyes del derecho común.

El Artículo número 15 del Código de Trabajo vigente en Guatemala regula que: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la



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

El Artículo número 17 del Código anotado regula que: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

- Cuenta con fines propios, debido a que procura la existencia de mejores condiciones laborales para sus trabajadores, evitando la fricción y la confrontación derivada de motivos laborales, además vela por el mantenimiento de un equilibrio en la situación de trabajo; procurando una armonía social. Dicho fin justifica la razón misma de ser de dicha disciplina. Si la finalidad anotada fuera obtenida a través de otros medios, entonces el derecho laboral no tiene razón de ser. Por motivos relacionados con los componentes ideológicos asociados inevitablemente a esta rama jurídica, se hace difícil el establecimiento preciso de cuáles tienen que ser sus verdaderos fines.
- Cuenta con instituciones propias, inaplicables y desconocidas en otras disciplinas jurídicas, tales como las convenciones colectivas, los conflictos colectivos, la huelga, el paro y las limitaciones de la jornada laboral. El conflicto jurídico, que implica el incumplimiento de un precepto legal, es común a todos los ordenamientos jurídicos, pero el conflicto económico y social, no aparece por violación de la norma sino que por discrepancias económicas y sociales. Por



ende, dicho conflicto no existe en ninguna otra rama jurídica a excepción del derecho laboral; en donde ocupa un lugar de importancia.

Las instituciones del derecho laboral en su propio campo de aplicación, cuentan con privilegios y además se sobreponen a cualesquiera otras. Al momento de fallecer un empleado, las prestaciones laborales no se distribuyen de conformidad con la normativa civil de la herencia o de las declaraciones de última voluntad; sino que con la normativa proteccionista auténtica del derecho del trabajo.

1.5. Ubicación

De forma tradicional, el derecho del trabajo se ha considerado como una rama perteneciente al derecho público. El Código de Trabajo vigente en Guatemala, es bien claro al determinar que el derecho anotado es una rama del derecho público, debido a que al ocurrir su aplicación, el interés privado tiene que ceder ante el interés social o colectivo; siendo dicha exposición más cercana al derecho social que al derecho público.

Al sostener que el mismo cuenta con carácter público, se toman los lineamientos basados en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral eran sin lugar a dudas de matiz público, como lo son las limitaciones de trabajo, las prohibiciones a determinadas actividades del género femenino y de los menores de edad.



Por otro lado, en el momento histórico relativo a la creación del derecho laboral, fue predominante el interés público, en el sentido de que el mismo tendría que encargarse de la protección de las grandes mayorías; así como también evitar una confrontación futura de clases. El surgimiento del derecho en mención, da respuesta a la reclamación de la participación activa del Estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos.

La aplicación de las primeras regulaciones del derecho del trabajo, se llevó a cabo de manera imperativa y generalizada. Dicha corriente pone un énfasis bien marcado en la imperatividad de las normas y en el interés general que se persigue. Además, sostiene la necesidad de tutelar y de propugnar la existencia de una intervención creciente, tanto en el ámbito laboral como también en otras áreas del quehacer humano.

Es bastante clara la diametral oposición de la corriente publicista con la corriente privatista, la cual reclama una retracción de la participación del Estado para permitir el paso a un mayor ámbito de libertad contractual entre las partes.

1.6. Etapas

Durante el desarrollo del movimiento colectivo de trabajo, se reconocen tres distintas etapas; siendo las mismas:



1.6.1. Etapa de la represión

Durante la etapa de la represión, fue proscrito todo intento de los empleados de presionar al mercado; y los intentos de huelga y de organización fueron calificados de sedición y conspiración.

Los líderes obreros fueron perseguidos y además se buscó sofocar dichos movimientos. También, cualquier presión o interferencia eran mal vistas cuando entorpecían la plena vigencia de las ideas de libertad comercial y laboral.

1.6.2. Etapa de la tolerancia

En la etapa de la tolerancia, se obedeció a un cambio relacionado con la orientación del Estado. No se perseguían los movimientos de los obreros, pero tampoco se les prestaba la debida protección ni mucho menos se creaban normas que los regulasen. Simplemente se les ignoraba, o sea que no eran tomados en cuenta, a excepción de cuando sus actuaciones lesionaban el orden público. Se comenzaba a aceptar que el derecho de libre asociación también podía invocarse a través de los trabajadores como por cualesquiera otros ciudadanos. Se imponía de esa forma, el encuadramiento de sus actividades.



1.6.3. Etapa de la legalización

“A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. La realidad de no poder oponerse al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales de siglo, el hecho fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados o ignorados; ahora serían reconocidos por la ley”.⁹

Dicho movimiento legislativo contó a su vez con dos fases: la de reconocimiento a nivel ordinario y consistente en: leyes ordinarias, aisladas, las cuales reconocían los derechos de los empleados y la segunda consistente en una culminación denominada constitucionalización de los derechos laborales, o sea que los derechos se reconocían a su mayor expresión, o sea, a nivel constitucional y se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores; tanto los individuales como también los colectivos.

1.7. Evolución de las normas laborales vigentes en Guatemala

El mismo proceso evolutivo diseñado en otras latitudes del desarrollo del derecho laboral, se tuvo en Guatemala, aunque con ciertos retrasos; su propia dinámica de evolución.

⁹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, pág. 23.



“De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que puedan informar con mayor riqueza. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y cono mayor razón respecto a esta materia, las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se ha podido desentrañar; son asimismo informaciones sin fundamento”.¹⁰

Por los conquistadores, en los albores de la época colonial existen abundantes reportes de abusos y desmanes, sobre una raza doblegada y sometido, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si contaban o no con alma. “La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que reflejo el poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos en un primer estadio postconquista. Instituciones como la encomienda o el repartimiento, son tristes ejemplos de ese tiempo”.¹¹

“Las famosas Leyes de Indias significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la Corona Española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de ocho horas. Si bien es cierto que su aplicación dejó mucho que desear, las Leyes de Indias fueron un curioso anticipo de legislación laboral que se implementaría posteriormente”.¹²

¹⁰ **Ibid**, pág. 25.

¹¹ **Ibid**, pág. 27.

¹² **Ibid**.



1.8. Relación con otras disciplinas jurídicas

El derecho de trabajo persistió bajo la cobertura del derecho civil hasta mediados del siglo pasado, en el cual comenzó a darse a conocer una fisura; la cual con el tiempo se fue incrementando. Pero, dicha convivencia con el derecho civil ha dejado su marca en todo lo que se relaciona con el ramo laboral.

El contrato como una de las instituciones civiles de mayor relevancia, se trasladó a lo laboral con matices propios, y si bien es cierto que se le da total validez a los contratos, difiere, entre otros aspectos, en lo relacionado con las normas de interpretación; licitud y nulidad.

Al aparecer el derecho laboral, se tomaron prestadas las instituciones vigentes, para posteriormente aplicarlas a la nueva disciplina, al acuerdo inicial de voluntades entre empleador y trabajador.

En lo colectivo, las regulaciones de los sindicatos han sido tomadas de las instituciones de carácter civil y mercantil encargadas de la regulación de las asociaciones humanas. También, se han orientado las normas mercantiles de representación de las personas jurídicas para normar lo propio respecto a los sindicatos.

En lo penal se han prestado diversas instituciones para la adecuación del orden punitivo de carácter laboral, imponiendo sanciones contra infractores de las normas laborales que son de utilidad y fundamento para las inspecciones de trabajo.



El derecho constitucional, matriz e inspiración de todo el ordenamiento jurídico determina los fundamentos básicos e incuestionables del derecho laboral. El trabajo es un derecho social, y se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales. Son de bastante importancia los principios de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos; así como también la proclamación de que esos derechos son mínimos y susceptibles solamente de ser mejorados. Por ende, ninguna norma ordinaria ni negociación colectiva, puede derogar alguno de los derechos mínimos de los empleados.

En lo relacionado a lo procesal, lo laboral determina sus propios procedimientos a pesar de que admite supletoriamente la aplicación más depurada del procedimiento civil y mercantil, tal y como lo regula el Artículo número 326 del Código de Trabajo vigente: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.



Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso”.

El derecho laboral tiene marcada relación con la previsión social y con la política social. La previsión social es coincidente con el derecho de trabajo en lo relativo a su marcado carácter de protección. Pero la previsión social se limita a lo que es el empleado subordinado, a diferencia de la previsión social que es tendiente a extenderse a otros grupos sociales.

La previsión social se implementa fundamentalmente en una etapa en la cual los beneficiarios ya no son trabajadores, motivo por el cual sus medios y técnicas jurídicas son distintos. Sin embargo, ambas esferas se encuentran en interrelación. La política social, por su lado abarca un campo de ideas y de discusiones ideológicas que sugieren los medios acordes para el beneficio comunal.

También, es de importancia el conocimiento de los alcances de estas diferentes disciplinas, de forma que no se confundan las mismas con las finalidades y las técnicas del derecho laboral.

Otras ciencias, como la medicina, la estadística, la psicología, también aportan elementos de importancia para el estudio del derecho laboral; pero los resultados de dichas ciencias auxiliares son explicativos y no normativos.



El derecho laboral mantiene, su autonomía aunque sin desmentir su innegable conexidad con otras ramas jurídicas; como fuentes de carácter subsidiario a los que se recurre para su investigación.

1.9. Fuentes del derecho laboral

“El término fuente es una metáfora generalmente aceptada por los estudiosos del derecho, desde que inicialmente fue formulada. Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser”.¹³

El análisis y estudio de las fuentes del derecho cuenta con íntima vinculación con el proceso constante de la creación del derecho, así como también de la interpretación e integración del derecho positivo.

Al determinar los orígenes del derecho anotado, se puede obtener una mejor y clara perspectiva del derecho positivo, invocando sus motivaciones para haber emergido a la vida jurídica; y con ello se obtiene un mejor criterio para la determinación de los alcances de la norma jurídica.

El estudio de las fuentes del derecho laboral adquiere importancia, ya que el mismo es un derecho de aplicación reciente, que necesita nutrirse de las motivaciones y fundamentos que le originaron, situación en la cual se recubre con una mayor trascendencia; debido a que consiste en un derecho que está en constante evolución y

¹³ Kelsen, Hans. **Teoría general del derecho y del estado**, pág. 46.



que debido a sus especiales características de aplicación puede dar motivo a diversas interpretaciones tanto específicas como generales.

Entre las fuentes formales exclusivas o especiales del derecho del trabajo se encuentra el pacto colectivo, el cual consiste en el producto final del acuerdo que es tomado mediante un empleador y un grupo de trabajadores, para la regulación de las condiciones generales del trabajo por un tiempo estipulado; el cual se fija dentro de la misma convención.

Dentro de la mayoría de las empresas de Guatemala, se encuentra vigente un pacto colectivo, así como también la tendencia se orienta a generalizar la negociación colectiva.

Por un lado, se constituye una de las exigencias primarias de los grupos de empleados, la cual se encuentra en la actualidad ampliamente respaldada por la ley; por los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo y por la misma dinámica que se deriva de la globalización.

La necesidad de negociación aparece del hecho de que en un centro laboral se concentren muchas personas y por ende la legislación laboral guatemalteca establece la obligación del patrono de negociar el pacto con sus trabajadores sindicalizados.

La importancia con la cual cuenta el pacto colectivo no solamente radica en el aspecto obligatorio que se impone, sino que también se puede tomar como un medio de utilidad



para el adecuado desarrollo de las actividades en el centro laboral, para el mejoramiento de la armonía laboral y por ende; para el empleador.

Cuenta con categoría de ley profesional, ello es, debido a que se puede establecer que es una norma emanada del Organismo Legislativo; solamente que aplicable al entorno laboral.

El pacto colectivo se encuentra comprendido dentro de la negociación colectiva, y por ende se tiene que orientar el concepto en el sentido de que ambas partes en la negociación deben obtener beneficios así como también concesiones a la otra parte. No se trata solamente de la determinación de hasta donde llegan los beneficios del sindicato.

En diversos sentidos, el pacto colectivo suple a la ley, debido a que la supera en lo relacionado con los beneficios para los trabajadores. Por ello, para un empleador la ley laboral se fundamenta en diversas normativas, ya que se encuentra en el Código de Trabajo y en las normas complementarias.

1.10. Clasificación de las fuentes del derecho laboral

A continuación se presenta la clasificación de las fuentes del derecho de trabajo, siendo la misma la siguiente:



1.10.1. Fuentes reales

También se denominan substanciales, y consisten en los diversos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan abarcar las actividades humanas determinantes de la sustancia de la norma jurídica.

Las fuentes reales son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las cuales se obtendrán las normas jurídicas para el derecho positivo.

En el derecho laboral se considera como fuente real, la protección del trabajador, la necesidad de la creación de un sistema de armonía entre los dos factores de la producción y el temor de que se produzcan enfrentamientos entre obreros y patronos.

1.10.2. Fuentes formales

Consisten en las formas de ser que se tienen que adoptar para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas mediante las cuales se manifiesta el derecho, consistentes en: el conocimiento y la creación de la norma jurídica y la aplicación de la misma.



1.10.3. Fuentes escritas y no escritas

Entre las fuentes escritas se pueden citar las siguientes: pactos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo, y entre las fuentes no escritas se encuentran la costumbre y la equidad.

1.10.4. Fuentes legislativas

Es la ley, la cual consiste en la mayor fuente formal del derecho del trabajo. “La ley es genéricamente el modo de ser y obrar de los seres. Es la regla, norma, precepto de la autoridad pública, que manda, prohíbe o permite algo. Consiste en la expresión positiva del derecho”.¹⁴

1.11. Los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala regula los derechos sociales mínimos de la legislación laboral en el Artículo número 102:

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

¹⁴ Cabanellas de Torres, **Ob. Cit.**, pág. 226.



- 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;

- I. 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;
- o. 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;



- p. 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;

- q. 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;

- r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un



sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

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

- s. 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;
- t. 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 durar e 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
- u. 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.





CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral

Es fundamental el estudio de los principios del derecho laboral, siendo los mismos los que a continuación se presentan:

2.1. Tutelaridad

La protección del trabajador es constitutiva del motivo de ser del derecho laboral. No únicamente consiste en el germen de sus orígenes, sino que también en su actual sustentación. Las normas primigenias de la presente rama aparecieron como una protesta derivada de los abusos y excesos cometidos en contra de las personas en ocasión del trabajo. Por ende se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyecciones. Los alcances de la tutelaridad, han llegado al punto relativo de que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral consiste en un derecho de la clase trabajadora, en cuanto que mediante el mismo se enfocan los beneficios que se otorgan casi de forma exclusiva al trabajador para enfrentar al patrono.

La legislación vigente en Guatemala determina que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, proporcionándoles una protección jurídica de carácter preferente, y señala que, el derecho del trabajo consiste en el antecedente



fundamental para que impere una efectiva libertad de contratación; la cual se encuentra regulada en los Considerandos del Código de Trabajo.

El inciso “a” del cuarto Considerando del Código de Trabajo señala que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

“Al señalar la existencia de una efectiva libertad de contratación, se determina a su vez que puede existir una contratación con limitada libertad al llevar a cabo o bien plasmar la misma; en la cual una de las partes se encuentra compelida a la aceptación de las condiciones de la otra parte”.¹⁵

Debido a lo anotado, el derecho laboral es conceptualizado como una herramienta de carácter compensatorio de la desigualdad que ocurre entre las partes de la contratación laboral. Además, desempeña un papel de carácter nivelador de la posición económicamente débil en la cual se encuentra quien depende de su sueldo para sobrevivir. En dicho sentido, cuando las normas de la rama anotada no cuentan con un papel protagónico; entonces se manifiesta la desigualdad.

Por ello, al llevar el presente enfoque a un extremo, el derecho laboral no es más que un escudo de protección en contra de los abusos y excesos. Dicha línea de ideas presupone que los intereses de los patronos y laborales son opuestos, y que por ello son tendientes a ser contenciosos, litigiosos, y que además existe un estado latente de

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**, pág. 24.



conflicto entre las partes del contrato de trabajo. Lo anotado, da lugar a las corrientes que propugnan la confrontación al extremo de la denominada lucha de clases opuesta a otro tipo de ideologías que descubren la existencia de más intereses comunes que opuestos entre las partes; las cuales proclaman una cooperación.

Existen posiciones dispares las cuales van desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. La misma tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y de lucha al empleador, y lo que se busca es restablecer un equilibrio entre las partes, o un medio para la superación de las diferencias de clases, procurando darle a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.

La función del derecho consiste en mantener la armonía, paz social y el respeto de los derechos individuales. Es de importancia analizar la tutelaridad bajo un criterio teleológico, para determinar si es un fin en sí mismo o bien, si por el contrario, es un canal para la obtención del fin anotado. En las últimas décadas se desarrolló el concepto de que el fin principal del derecho de trabajo es el de ser contribuyente a la armonía en el marco de una sociedad, y por ende, su objetivo primordial no es en sí la tutelaridad que consiste en una mera herramienta para alcanzar el equilibrio en la determinación de las condiciones laborales y de dicha forma materializar la armonía.

La tutelaridad es solamente un medio para alcanzar un fin prioritario como lo es la paz y la concordia social. Su finalidad última consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados.



Originalmente, se buscó brindar protección al empleado y en la actualidad se le sigue otorgando protección. Pero, es de importancia destacar que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en la cual se encontraban anteriormente los trabajadores difiere a la actual, siendo el desarrollo del derecho el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la organización laboral y popular y la solidaridad internacional, las causas que obligan a considerar un cambio en las circunstancias que ocurren y las que justifican el surgimiento de la disciplina en mención.

Es considerable la aceptación de la defensa al débil, la cual tiene que ser mayor en la medida de su debilidad, y por ende en sus fases primarias. Pero, en la actualidad, los empleados, en términos generales han superado los lamentables estadios de aislamiento y de desprotección en los cuales se encontraban anteriormente. En los casos de los convenios colectivos, las desigualdades han desaparecido debido a la unión de los trabajadores frente al patrono.

En el campo colectivo, la tutelaridad legal se encuentra perdiendo preeminencia, debido a que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, que prescinden de la protección del Estado.

La tutelaridad consiste en un principio que sustenta todas las ramas del derecho laboral y se refleja en cada una de sus regulaciones. Pero, cobra mayor importancia en algunas de sus ramificaciones. El desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, se han encargado del favorecimiento de



la posición de los trabajadores; buscando un equilibrio el cual hace ver la intervención proteccionista con un carácter subsidiario.

Las mejoras laborales son procuradas por parte de los trabajadores mediante la vía de la negociación colectiva, y no buscando reformas legales. Dentro del campo colectivo se cuestiona la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de los derechos, debido a que en cierta medida se limita la libre negociación.

“La declaración de confeso o confesión ficta es aplicable si bien es cierto a casi todos los procedimientos, en el ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador porque, como arriba se indica, opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial como medio de prueba y además conlleva el final del proceso”.¹⁶

El grado de la aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone frente o en contra de las disposiciones relativas al propio trabajador, que es de donde deriva el principio de irrenunciabilidad, siendo nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores a pesar de que expresen en un convenio o en un contrato de trabajo, o en cualquier otro documento.

Dicho principio se implementa con el objeto del aseguramiento de los mínimos establecidos legalmente y además evita que el trabajador renuncie a dichos mínimos, debido a presiones, engaños o por la existencia de cualquier otro motivo.

¹⁶ Fernandez. **Ob. Cit.**, pág. 26.



Una renuncia de derechos llevada a cabo por el trabajador es nula, y ello significa que a pesar de que el trabajador haya firmado un documento renunciando a derechos o bien aceptando derechos menores a los que le corresponde, mantiene el derecho de reclamación y cualquier juez laboral tiene que atender el reclamo de los derechos que se encuentren pendientes de ser otorgados al trabajador.

Para la corriente laboralista de orientación publicista, los finiquitos no cuentan con valor total, debido ello a que aunque los mismos contengan la intención del trabajador de ponerle fin a cualquier reclamo, si se prueba que no se incluyeron los derechos a cabalidad, el trabajador mantiene la acción a pesar del finiquito. Debido a la aplicación de la irrenunciabilidad de los derechos, el finiquito tiene la connotación especial en materia laboral; aportándose de aquella figura de carácter absoluto.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales, se encuentra regulada en el Artículo número 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”.

Dentro del contexto laboral de las normas laborales vigentes, comenzando por el Código de Trabajo, se manifiesta la salvaguarda de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Es fundamental analizar las instituciones laborales, en las cuales se tienen que estudiar el salario mínimo, las jornadas máximas de trabajo, los asuetos, vacaciones remuneradas, la protección a la maternidad, el estatuto especial de menores, aguinaldo y las indemnizaciones. En todas las instituciones anotadas está implícita la tutelaridad.

El Artículo número 103 de la Constitución Política de la República regula que: “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”.



El Artículo número 17 del Código de Trabajo regula lo siguiente: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”.

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora. El mismo, en cualquiera de sus ramas es una ruta en doble sentido debido a que se otorgan derechos pero también se imponen obligaciones, y de igual forma se otorga y reconocen los derechos a los empleadores.

El derecho anotado ha sido tradicionalmente protector de la relación laboral, pero buscar una aceptación del término dentro del marco jurídico general, deviene improcedente debido a que al derecho no se le puede conceptualizar bajo un concepto de pertenencia, debido a que es un instrumento para el beneficio de la comunidad y en el caso específico del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores; también lo es que impone obligaciones y procura además el beneficio de todos los miembros de una comunidad.

El concepto de clase trabajadora, no es preciso. Además se percibe su referencia al grupo social mayoritario, que no cuenta con otros medios de supervivencia más que su trabajo, o personas que para poder generar ingresos tienen que ponerse a disposición de un empleador.



El principio de tutelaridad implica determinado grado de parcialidad y de subjetividad los cuales son contrarios a la imparcialidad y objetividad que inspira al resto de las disciplinas jurídicas.

Todo derecho busca alcanzar la justicia y en el campo especial de lo laboral, debido a las circunstancias especiales que lo circundan, tiene necesariamente que incluirse ese elemento de tutela para lograr efectivamente la justicia anotada, o sea, que la tutelaridad consiste en un requisito para garantizarla.

2.2. Aplicación decreciente

Es de importancia resaltar el hecho de que la protección surgió para amparar al necesitado y consecuentemente tiene que encausarse de forma preferente hacia los más débiles. En dicho sentido se establece que la aplicación del principio anotado se tiene que aplicar en progresión decreciente, o sea en función de la mayor remuneración percibida por el empleado, siendo por ello no posible aplicar en el mismo un grado de intensidad a un trabajador que apenas gana el salario mínimo; en contraposición al trabajador que no necesita del mismo nivel de apoyo.

2.3. Evolutivo

Al señalar que el derecho laboral es evolutivo, significa que el mismo se encuentra en movimiento. Cualquier rama jurídica se tiene que mantener viva, o sea adaptarse a las diversas circunstancias cambiantes del quehacer humano.



El derecho laboral se deriva de su vocación de proteger al trabajador, es una fuerza de carácter expansivo que se entiende como una consecuencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y también es una tendencia a la regulación de un mayor número de relaciones.

También, el derecho laboral es un derecho mutante, que se encuentra llamado a modificarse constantemente, en la medida que dichos cambios signifiquen la existencia de mejoras para los trabajadores. El Código de Trabajo y las leyes laborales son el fundamento para el sustento a la estructura normativa y sobre los mismos se pueden y tienen que establecer los beneficios encargados de la superación precisa de sus bases. La Constitución Política de la República establece que las normas laborales se encuentran llamadas a desarrollarse mediante la negociación colectiva. La función de las normas de trabajo consiste en servir de punto de apoyo para la existencia de posteriores mejoras. El Estado guatemalteco tiene la obligación de fomentar, así como también de proteger la negociación colectiva.

Toda rama jurídica se va adaptando a las necesidades de la colectividad y va aumentando de conformidad a la ampliación del desarrollo de sus actividades. En el ámbito laboral, dicho movimiento va más allá del acomodo al quehacer social. El derecho civil ha evolucionado desde la época del ius civile romano, pero la misma ha sido una evolución pausada y en pocos aspectos; en cambio el derecho laboral ha tenido un considerable crecimiento.



El derecho laboral siempre está avanzando, pero en la misma dirección, o sea la relacionada con obtener un mayor beneficio para los trabajadores. Las normas de trabajo consisten en el punto de partida y se encuentran en permanente proceso de evolución y además se aplican en la medida que las mismas van apareciendo con mejoras en la ley, en los convenios de carácter internacional, en las negociaciones colectivas, en las concesiones unilaterales que sean otorgadas al empleador y en las costumbres que se implementen y en las interpretaciones judiciales.

En variados aspectos, las normas del Código de Trabajo vigente quedan obsoletas e inaplicables, al ser las mismas superadas por otras provenientes de una nueva legislación; y que acuerden en la vía de la negociación o que impongan la costumbre.

De manera tradicional, el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación de ser superados y por ello al enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta, se tiene que entender que la misma tiene que cumplirse de manera independiente de la voluntad o de los acuerdos de las partes y cualquier superación sobre ese mínimo es bien recibida y también la existencia de cualquier disminución es nula. Las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas legalmente.

La misma evolución del concepto relativo a protección al trabajador admite una variante en el sentido de señalar no los mínimos sino los máximos. Ello es, un paso evolutivo en el desarrollo del derecho laboral, para otorgarle beneficios a los trabajadores; para lo cual es de importancia aplicar el principio de los límites.



No todas las normas de derecho laboral proyectan o contienen mínimos en beneficio de los empleados. La legislación de trabajo contempla derechos de los patronos. La legislación laboral vigente contiene normas que reguladoras de los derechos de los empleadores, como lo son las siguientes: derecho a ejercer la autoridad de la cual los trabajadores por ley quedan bajo la sujeción a todo lo relativo al trabajo; derecho de despedir con causa justificada; derecho de recibir el preaviso por parte del empleado; derecho a exigir el cumplimiento de las formalidades previas a la huelga y de despedir a los trabajadores holgantes en el caso de una huelga ilegal; derecho a pedir la calificación a una huelga, derecho de constituir sindicatos patronales; derecho de exigir de los trabajadores el cumplimiento de lo convenido en la negociación colectiva.

“Las primeras manifestaciones del derecho laboral eran estipulaciones aisladas de corte pietista, que regulaban algún aspecto muy específico del trabajo: que la jornada de trabajo no exceda de doce horas y que se limitara la edad mínima de la niñez trabajadora. Poco después, a raíz de la Revolución Industrial, era conocido como legislación obrera y su campo de aplicación se limitaba básicamente a la industria”.¹⁷

2.4. Obligatoriedad

El derecho laboral para que pueda cumplir con su cometido, tiene que ser aplicado coercitivamente, ello es, tiene que intervenir de manera coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se determina para el efecto, un ámbito

¹⁷ Hernainz. **Ob. Cit.**, pág. 37



de la voluntad de las partes, pero de forma obligatoria se imponen límites independientemente de los acuerdos contractuales.

Debido a lo anotado, en los Tribunales de Trabajo y de Previsión Social, se ha determinado la obligatoriedad del derecho laboral, los cuales cuentan con totales facultades para la aplicación coercitiva de sus resoluciones. Los empleadores se encuentran bajo conocimiento de que, como mínimo, tengan que otorgarle a sus empleados las prestaciones básicas de ley; debido a que en caso contrario las mismas pueden ser exigidas.

El derecho laboral tiene que encargarse de la regulación de aspectos tanto generales como periféricos de las relaciones de trabajo. En el mismo derecho civil existen normas obligatorias que únicamente se aplican cuando no ha existido una específica declaración de voluntad.

Se tiene que mantener el imperio de la autonomía de la voluntad y se puede limitar solamente cuando lesione algún derecho mínimo u otro superior que cuente con vigencia en el centro de labores.

2.5. Realismo

El derecho laboral debido a que procura el bienestar de la clase trabajadora, tiene que encargarse también de ponderar de forma objetiva las diversas variables que suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Es de importancia anotar que la



tutelaridad no tiene que aislarse de los elementos intervinientes en el quehacer laboral

La situación de emitir un elevado número de normas tutelares, no significa por obligación una mejora automática de las condiciones de los trabajadores. La existencia de algunas normas que pueden aparecer como muy ventajosas para los empleados, pueden rendir frutos a plazo inmediato; pero también pueden ser contraproducentes a mediano y a largo plazo.

El derecho laboral contiene normas llamadas a desarrollarse posteriormente de manera dinámica, y en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, sin que la voluntad de las partes se encuentre condicionada por distintos factores y desigualdades de carácter económico social, ya que la tendencia del derecho de trabajo es la de la resolución de los distintos problemas que con motivo de su aplicación aparezcan, con un criterio social fundamentado en situaciones concretas y tangibles, y mediante una mayor armonía social; lo cual no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.

Quienes intervienen en la elaboración de las normas de trabajo, tienen que tomar en cuenta el principio del realismo, en beneficio propio del trabajador. El legislador tiene que dejar a un lado los conceptos que conduzcan a la emisión de normas que deterioren las relaciones entre obreros y patronos. Los encargados de la negociación de los pactos y de los convenios colectivos, tanto del lado del patrono como del trabajador, tienen que nutrirse del principio en mención: unos para la determinación de los alcances de sus exigencias y los otros debido a la optimización del recurso laboral de sus empresas.



Las normas laborales tienen que atender a todos los factores tanto económicos como sociales. Lo que se busca, no es el privilegio solamente de los intereses de los trabajadores sino que también la existencia de armonía de los intereses tanto de los obreros como de los patronos dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia.

En los Considerandos del Código de Trabajo vigente, se define al derecho laboral guatemalteco como realista y objetivo. Dicho realismo al cual se hace referencia, se tiene que entender como una adaptación a una realidad objetiva, como una necesidad de tener una lectura bien clara de lo que está sucediendo, como una exigencia de tomar en consideración todos los factores relacionados e incidentes en el fenómeno laboral. En lo que se relaciona a la objetividad del derecho laboral, es fundamental destacar que no existe criterio que sea unánime de su alcance, debido a que el derecho en estudio es tutelar. Es claro que tiene que existir un adecuado equilibrio entre la vocación tutelar hacia los empleados y objetividad en lo relacionado con la realidad nacional.

El Cuarto Considerando del Código de Trabajo, en su inciso “d” señala que: “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”.



2.6. Sencillez

El derecho laboral se encuentra encaminado a un sector mayoritario de la población, que en términos generales no accede a elevados niveles de preparación y de educación en general. El mismo tiene que ser formulado en términos sencillos, con una fácil aplicación sin perjuicios de su sustentación jurídica, ni de los requisitos formales básicos.

El principio anotado se materializa con una mayor relevancia en el derecho procesal del trabajo, en donde se argumenta de forma constante su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Pero, se tienen que establecer de forma clara determinados límites a la informalidad proclamada, a riesgo de lesionar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina antiformalista.

2.7. Conciliatorio

Lejos de la pugna entre el trabajo y el capital, así como de los intereses encontrados entre los trabajadores y patronos, el elemento nutriente de esta rama jurídica consiste en su vocación conciliadora. No se busca atacar a los patronos ni tampoco limitar a los trabajadores; debido a que siempre van a existir puntos opuestos entre ellos. Así como el derecho en general tiene que buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo se encuentra llamado al cumplimiento de una misión de



importancia, como lo es alcanzar la sincronización de las partes de la producción; con la finalidad de beneficiar a la sociedad en su conjunto.

Las normas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias. El Considerando cuarto, en su inciso “f” del Código de Trabajo vigente 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”.

El Artículo número 274 del Código de Trabajo regula que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos”.

Las corrientes modernas señalan que la tutelaridad no consiste en un fin en sí mismo, y por el contrario, es un canal para alcanzar un objetivo superior que coadyuve a la concordia en los centros laborales y consecuentemente en toda una comunidad. Por



ende, la tutelaridad por sí misma no tiene sentido alguno; y lo adquiere en cuanto se aplica en el ámbito de las relaciones de trabajo.

“El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, que regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral, y no se puede negar que inevitablemente se presenten aspectos del vínculo laboral en que se manifiesten los intereses encontrados entre las partes”.¹⁸

Se tiene que mejorar el sistema guatemalteco de la producción para que el mismo cuente con un mayor grado de competitividad. Entre patrono y trabajador existe obligatoriamente una complementación, un equipo laboral, y si bien es cierto que existen intereses contrapuestos, también existen intereses comunes, y para la resolución de las diferencias se tienen que procurar los mecanismos idóneos con los cuales se evitan conflictos y a su vez se aumenta la productividad para que aparezcan mayores oportunidades y se ofrezcan mejores empleos. Las mejoras en la productividad tienen que beneficiar a todos, no solamente a los empresarios sino que también a los trabajadores.

2.8. Buena fe

El principio de buena fe tiene que prevalecer entre el patrono y el trabajador. El vínculo principal entre los mismos es el contrato, lo cual implica la existencia de un acuerdo y un compromiso de cada uno de ellos.

¹⁸ Fernández. **Ob. Cit.**, pág. 41.



El principio de la buena fe o principio del rendimiento como también se le denomina, se expresa a través del rendimiento, el cual es una modalidad contenida dentro del principio. Existe obligación de rendir en el trabajo, partiendo del supuesto en el cual el trabajador tiene que cumplir con su contrato de buena fe.

“El principio de la buena fe, consiste en un componente básico y general del derecho con características de postulado moral y jurídico. Se califica al principio del rendimiento como una modalidad o extensión, ya que él mismo no es justificativo de la existencia del derecho de trabajo, por el contrario de los demás postulados”.¹⁹

Al impulsar que los patronos y trabajadores conjuguen sus esfuerzos en idéntica orientación, se beneficia a la comunidad laboral en su conjunto, y por ende, también a cada uno de los integrantes de la empresa en lo particular; en cuanto se consolida la fuente laboral y su ocupación.

Con fundamento en el principio anotado, se inspiran y legitiman los distintos sistemas de retribución. Por supuesto, el mismo es aplicable en todas las formas de salario por día, tareas, o de remuneración a destajo; pero sobre todo lo que busca es la creación de un incentivo al trabajador para que aumente el producto obtenido con su trabajo. Dentro del mismo se encuentran inmersas las diversas gamas de sistemas de primas que están encaminadas de una u de otra forma, a estimular la productividad, la calidad; la velocidad de producción y la economía en materiales.

¹⁹ **Ibid.**





CAPÍTULO III

3 El salario

El salario, deriva de la voz latina “salarium” y ésta a su vez, de “sal”, porque antiguamente se acostumbraba dar en pago a los sirvientes domésticos una cantidad de sal.

“Generalmente la palabra salario se usa para designar la remuneración que el trabajador percibe por su trabajo, pero también se usan otros vocablos, a saber, dietas, sobresueldo, sobrepaga, semana, quincena, mensualidad, subvención, viático, corretaje, gajes, jornal, emolumento, mesada, amiaga, acostamiento, misión, situado, alafa, vendaje, hechuras, regalías, obtención, provecho, merced y mayoría”.²⁰

“La palabra soldada parece tener su origen en sueldo moneda antigua, generalmente igual a la vigésima parte de la libra respectiva y quizá por ello se llamó soldada, al salario o estipendio que percibían cada uno de los integrantes de la hueste de un Rey o Señor. Más adelante recibieron aquellos el nombre de soldados, hombres de armada que servían a una soldada”.²¹

En ese orden de cosas, se considera respecto a la etimología del salario, que dichas denominaciones, pueden enmarcarse o bien darse, acorde a las costumbres como

²⁰ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**, pág. 54.

²¹ **Ibid**, pág. 55.



fuerza del derecho, que en cada país puede prevalecer, a través del desarrollo histórico de cada uno. Asimismo, para comprender de una mejor manera, lo concerniente a las ventajas económicas, se hace necesario primeramente profundizar sobre la institución del salario, por depender o ser parte integrante de este en determinado momento, mismo que efectivamente en la mayoría de las veces, constituye la única fuente de ingreso del trabajador, para poder sufragar las necesidades básicas, tanto de él; como de su familia.

3.1. Naturaleza

El término naturaleza significa la esencia y propiedad característica de cada ser. Es la calidad y virtud de las cosas.

El salario, jurídicamente, es el objeto indirecto de un derecho subjetivo individualista del trabajador, cuya naturaleza se asimila a la de un crédito alimentario. Es un sustento vital tutelado por el Estado, y una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador, pero tiene que entenderse que es una obligación alimenticia por el destino del salario y por el régimen jurídico a que está sometido, semejante, en general a que están sujetas las pensiones alimenticias.

Consiste en una institución de orden público y obligatorio, en el cual su naturaleza o esencia se puede determinar específicamente por tener carácter alimenticio.



3.2. Definición

“Salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.²²

“El salario es la remuneración en dinero o en especie en alimento y habitación a la persona que realiza un trabajo bajo la subordinación de otra, en virtud de una relación de trabajo o de un contrato o de una locación de servicios”.²³

“Salario, es la obligación a cargo del empresario, cuyo contenido mínimo ha sido legalmente establecido, y que tiene como objeto retribuir el trabajo”.²⁴

El término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijado por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o debe efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

El salario es la retribución justa y equitativa que tiene que recibir un trabajador, acorde a los servicios de cualquier índole prestados a un empleador, en virtud de un contrato de trabajo, bien sea este escrito o verbal, incrementándose para su cálculo al concluir su

²² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 44.

²³ **Ibid**, pág. 44.

²⁴ **Ibid**.



relación laboral, para el pago de las prestaciones laborales a las que tuviere derecho cualquier beneficio que reciba en la contraprestación de sus servicios, siempre que se pueda cuantificar en efectivo o bien regulado en la legislación nacional.

3.3. Clasificación

En lo que respecta concretamente al pago del salario, históricamente se han observado las siguientes modalidades:

- En efectivo: El patrono tiene la obligación de pagar al trabajador, la remuneración convenida en efectivo, por la prestación de sus servicios, en moneda de curso legal.
- En efectivo y en especie: esta remuneración, que forma una parte del salario efectivo, se da en relación a los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas, en donde pueden percibir éste, citando específicamente la legislación laboral guatemalteca, hasta en un treinta por ciento del importe total del mismo, en alimentos y demás artículos análogos, a precio de costo o menos. De lo expuesto, se puede comentar además, que cuando el trabajador es retribuido en una forma mixta, por lo regular el empresario puede dar lugar a la alteración del precio de los productos dados en especie, en menosprecio en cuanto al valor adquisitivo del dinero que éste en efectivo debe recibir; razón por la cual, se considera que la mejor remuneración



es la que recibe el trabajador en efectivo, acorde a la moneda de curso legal de determinada región o país.

3.4. Características

A continuación se presentan las características o atributos fundamentales del salario, siendo las siguientes:

- Debe ser remunerado: en el sentido, que no puede ser menor al fijado como mínimo de conformidad con la ley; asimismo, puede darse el caso, que un trabajador no presta servicios por toda la jornada legal respectiva, sino únicamente por unas cuantas horas de ella, debiendo estimarse como válido el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.
- Debe ser, por lo menos equivalente al mínimo: es decir, no puede pactarse un salario inferior al mínimo general o especial que regule la legislación de cada país; o bien, a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia; también debe corresponder salario igual.
- Debe ser suficiente: ya que trata de asegurar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; persiguiendo con ello, hoy en día, que cubra por lo menos, las necesidades básicas de éste.



- Debe ser determinado o determinable: el trabajador debe de saber de antemano a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido; o en todo caso, conocer las bases que servirán para su cálculo.

- Debe de cubrirse periódicamente: el pago del salario está sometido, en cuanto a su oportunidad, a disposiciones precisas. En ese sentido, el pago del salario deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre trabajador y empleador, bien sea en horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación. Puede darse en cuanto al pago del salario, la periodicidad semanal, quincenal o mensual; como también anual, como ocurre en el pago del aguinaldo; acorde a lo regulado o costumbre imperante de determinado país.

- El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal: esta característica no permite la limitación al trabajador en la disposición de su salario.

- El salario en especie debe de ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo: en este caso, la ley laboral guatemalteca; señala como máximo el treinta por ciento del importe total del salario.

- Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio: esta característica, lo que persigue es el propósito o razón que motivo a cada una de las partes a celebrar el contrato, basado en un trato ajustado a igualdad; o bien, entender que el salario percibido por el trabajador, se le atribuye por constituir una prestación recíproca.



3.5. Fijación del salario

La fijación del salario, comprende las distintas maneras de retribuir al trabajador en la prestación de sus servicios. De esa cuenta, la forma de hacerle efectivo este pago, de ninguna manera tergiversa o altera la naturaleza jurídica de la relación laboral, respecto a la subordinación, dependencia continuada y dirección inmediata o delegada que en determinado momento; le une con su empleador.

En ese orden, se establece que el cálculo de esta remuneración para el efecto de su pago, puede pactarse:

- Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora); este consiste, en el salario por el cual es retribuido el trabajador, por la ejecución o prestación de sus servicios, durante cierto periodo, no importando la cantidad de trabajo que realice; ni los resultados del mismo. Esta retribución, tiene sus variaciones dependiendo de la legislación de cada país. Tradicionalmente, al salario por unidad de tiempo se le conoce a la vez como jornal y se calcula por día laborado, semana, quincena; y, sueldo cuando la retribución se hace mensualmente.

- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); en esta modalidad de pago del salario, se toma en cuenta fundamentalmente el resultado del trabajo, no existiendo un salario fijo, variando este, dependiendo del esfuerzo realizado, que es una contraprestación directa y proporcional al rendimiento del



trabajador o empleado, siendo propio de los trabajadores que por lo regular trabajan a domicilio, fuera de la fiscalización del patrono.

En ese sentido, son de importancia los conceptos de pieza trabajada u obra realizada, y el pago del salario dependerá del número de piezas u obras realizadas; multiplicado por el valor asignado a cada una de ellas. Asimismo, en cuanto al salario por tarea, se establece que consiste en el pago que recibe el trabajador, acorde a una porción de obra que se le asigna, durante un periodo establecido, y es también propio del trabajo agrícola. En cuanto a la unidad de obra a precio alzado, el cálculo de la remuneración es en forma global, incluyéndose en el mismo, el costo de materiales y el trabajo físico o actividad que conlleva el resultado total de una obra.

- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono: en cuanto a la participación de utilidades, las mismas son un suplemento de la remuneración calculada según la utilidad neta obtenida durante el ejercicio generalmente de una año, sin considerar el rendimiento personal del trabajador, sino en forma colectiva a todos los empleados de la empresa.

En este caso, se toma en cuenta fundamentalmente, acorde a la costumbre establecida, los resultados financieros de la empresa y a la auditoria que práctica anualmente, para remunerar al trabajador en cuanto al porcentaje previamente establecido. Respecto a la participación en las ventas o cobros, doctrinariamente consiste en lo que se le denomina Salarios por Comisión, y en esta modalidad



de remuneración el trabajador recibe una participación porcentual sobre el valor de los productos que éste vende o coloca, es decir, se compensa el esfuerzo individual que hace, siendo muy común, en los empleados de comercio, como vendedores, viajeros, rutereros y cobradores.

3.6. Salario mínimo

El Código de Trabajo vigente, regula el salario mínimo en el Artículo número 103: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

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

El Artículo número 104 del Código de Trabajo regula lo siguiente: “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 Código de Trabajo en el Artículo número 105 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.

3.7. Protección al salario

Debido a la categoría del salario de la cual depende el sostenimiento de la inmensa mayoría de la población, el legislador extiende una garantía legal que asegura al trabajador y a su familia la efectiva percepción del ingreso y de otras ventajas.

Fundamentalmente, se trata de que a través de normas legales se protege al salario de actos y de disposiciones que de alguna forma priven al trabajador y por extensión a su familia, de recibir su dinero de forma total o parcial.

Dichas disposiciones en mención, se dividen en cuatro distintas categorías, dependiendo las mismas de la persona o de la entidad ante quien se pretende la protección.



3.7.1. Frente al empleador

Las disposiciones frente al empleador no buscan tanto asegurar la efectividad del pago como otro tipo de consideraciones, como la fijación periódica del salario, el establecimiento de salarios dignos y el pago en efectivo.

Es de importancia en primer lugar el establecimiento de los salarios mínimos, encontrándose regulados en el Código de Trabajo en sus Artículos números 103 al 115, destacándose las denominadas Comisiones Paritarias del salario mínimo, las cuales se integran a través de los representantes patronales y laborales, y coordinadas mediante el Ministerio de Trabajo.

3.7.2. Frente a acreedores del trabajador

En una economía como la guatemalteca, cuya fuerza laboral es asalariada, se depende del crédito comercial. Con frecuencia se publican anuncios en los cuales se ofrecen ventas con bajos enganches y amplios plazos para pagar el saldo y al solicitar el crédito, el comprador promedio no puede ofrecer otra cosa en garantía más que su propio sueldo y acaso un fiador en iguales condiciones. En caso de incumplimiento de pago, entonces el acreedor persigue algún bien inmueble o mueble, y en último caso pide el embargo sobre el único ingreso tangible del deudor, siendo ello; su salario.

“El legislador estableció límites a lo que puede embargarse, de modo que asegura un ingreso al trabajador. Ese límite de embargo máximo es hoy día del treinta y cinco por



ciento del salario, salvo en demandas de familia en que aumenta y hasta el cincuenta por ciento”.²⁵

3.7.3. Frente a acreedores del empleador

En todo centro laboral existe un pasivo laboral que abarca los pagos correspondientes a sus empleados cuando cesen los contratos de trabajo. Cuando un empleador tiene problemas financieros, seguramente existen varios acreedores buscando sus respectivos pagos. Si dichos adeudos exceden los activos de la empresa y presentan su reclamo con antelación, el pasivo laboral queda sin ningún respaldo y por ende no se hacen efectivos los pagos a los laborantes.

“La acreeduría laboral queda relegada a posiciones secundarias que, muy posiblemente, no alcanzarían a embargar bienes ni sobrantes de otras acciones. Es por ello que la ley protege estas acreedurías laborales dándoles privilegios”.²⁶

3.7.4. Frente al mismo trabajador

Algunas medidas de la legislación laboral, son tendientes a proteger al empleado frente a acciones llevadas a cabo por él mismo, sea ello por desconocimiento o bien por irresponsabilidad. El Artículo número 100 del Código de Trabajo vigente regula lo siguiente: “Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse,

²⁵ Fernández. **Ob. Cit.**, pág. 80

²⁶ Ibid.



venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley”.

La normativa anotada señala que los salarios mayores de cien quetzales pueden cederse, venderse o compensarse.



CAPÍTULO IV

4. Las ventajas económicas y su regulación en la legislación laboral vigente en Guatemala

Dentro del derecho de trabajo, la ventaja económica constituye una institución de dicha materia, en donde su fin se justifica, por incrementar el patrimonio del trabajador en determinado momento, cuando se han disfrutado, deviniendo de la contraprestación de los servicios; prestados a un empleador.

En cuanto al nacimiento u origen de la institución de las ventajas económicas, su creación obedeció a aspectos de estrategia gerencial en la administración de capital y de recursos humanos.

Dicha institución se puede considerar que ha evolucionando en cada país, a través de la contratación de la mano de obra del trabajador, quien por la prestación de sus servicios a un empleador, estando bajo su dependencia y subordinación, se obligó a pagarle un salario determinado, mismo que se incrementa, por recibir éste, ciertos beneficios adicionales adquiridos a través de la costumbre imperante y que vienen a considerarse como un aumento en su patrimonio. De tal manera, las ventajas económicas, bien sea del país que se trate, se les conoce a la vez, como pluses especiales, ventaja patrimonial, prestaciones complementarias, así como beneficios sociales, entre otros, etc.



4.1. Conceptualización

Por ventajas económicas se entienden tanto las percepciones en dinero como las percepciones en especie que se concedan al trabajador. El servicio de luz de una compañía de energía eléctrica, el servicio de transportes en una empresa de esa especie, la habitación gratuita, los alimentos, etc.; constituyen ventajas económicas.

Ventaja económica: “Es la cantidad de dinero o alguna cosa que sea dinero en ocasión de ganancia, es decir que, los valores que durante la relación laboral reciba a título de salario no imputable a otro distinto”.²⁷

Las ventajas económicas son toda suma dineraria, bien o servicio como prestación complementaria que el empleador da a un trabajador por motivo o razón de la prestación de sus servicios.

Un trabajador durante la prestación de sus servicios a un empleador, puede en determinado momento, tener un reembolso de lo gastado. Las ventajas económicas constituyen todo beneficio adicional o complementario, que por la prestación de sus servicios, reciba un trabajador de su empleador, siempre y cuando este sea en forma habitual o bien continua y periódica, susceptible de ser valuable en dinero y que no este regulado o pactado en una ley, reglamento, o convenio alguno; suscrito entre empleadores y trabajadores.

²⁷ Grisola, Julio Armando. **Derecho del trabajo**, pág. 52.



4.2. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de este instituto es eminentemente remuneratoria; toda vez, que incrementa el patrimonio del trabajador, específicamente al momento del pago de su indemnización, por la terminación de su relación laboral al servicio de un empleador.

4.3. Características

Es de suma importancia poder explicar, que para poder considerar una ventaja económica, parte integrante del salario, debe reunir ciertas cualidades o características, tales como:

4.3.1. Forma parte integrante del salario

Esta característica tiene relación directa con el principio de que: “Toda ventaja económica dada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, en forma periódica, pasa a formar parte del salario.”²⁸

“El salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal,

²⁸ **Ibid**, pág. 54.



están comprendida en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, a favor del trabajador.”²⁹

Ocurre cuando reciba el trabajador, con motivo de la prestación de sus servicios y por razón de ello, sea dinero efectivo u otra retribución, íntegra salario, siempre que sea consecuencia del contrato laboral y se traduzca en un beneficio material.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, se puede establecer, que para poder comprender de una mejor manera o profundizar sobre las ventajas económicas, se tendría que analizar primeramente la institución del salario; lo que significa, que éstas forman parte del salario, porque incrementan el patrimonio del trabajador, en virtud que recibe éste, otros beneficios, además del pago o salario pactado, bien sea dicha remuneración en efectivo o especie.

4.3.2. Deben ser continuas o periódicas

Esta característica se refiere específicamente en cuanto a que si las prestaciones o beneficios otorgados, no gozan de continuidad y periodicidad, en ningún momento podría definirse como ventajas económicas.

Las cuestiones que se han suscitado en torno a la naturaleza remuneratoria de las gratificaciones, por lo común han estado ligadas con su exigibilidad futura y cuando se

²⁹ Fernández. **Ob. Cit.**, pág. 82.



plantea el problema relativo a la exigibilidad de la gratificación, el objeto del examen consiste en determinar si el trabajador puede reclamar como derecho propio, para el futuro, esa prestación salarial que nació de la espontánea decisión del empleador. La solución debe encontrarse en la existencia de una prestación incorporada al núcleo del contrato, pues sólo puede ser exigible aquello a lo cual el empleador se ha obligado. Aunque el pago de una gratificación no haya sido enunciado en el contrato, el mismo puede resultar exigible por el trabajador si su comportamiento habitual del empresario permite establecer que se trata de una obligación asumida con carácter permanente.

Una gratificación extraordinaria otorgada por el empleador a un trabajador, por una sola vez y que no este regulada o incorporada al núcleo del contrato no puede constituir ventaja económica.

4.3.3. Deben contener un porcentaje legal establecido

Es indispensable que en la legislación del país en donde opera dicha institución de la ventaja económica, sea cuantificable en un porcentaje a efecto de determinar su cálculo en efectivo; al momento del pago de la indemnización al trabajador.

4.3.4. Son otorgadas por un acto de liberalidad del patrono

En este caso, pueden surgir por la simple liberalidad del patrono, en cuanto a que por su voluntad otorga a los trabajadores beneficios adicionales; lo cual de no encontrarse



pactadas en un instrumento público o bien reguladas en el contrato, las mismas pueden ser exigibles por el trabajador si su comportamiento es habitual o sea otorgada por el empresario con carácter permanente.

4.3.5. Constituyen un beneficio para el trabajador y no para el desempeño del trabajo

Esta característica persigue, que la ventaja económica específica y exclusivamente, la disfrutada por el trabajador y que verdaderamente incrementa su patrimonio; a contrario sensu, si dicho beneficio constituye para una mejor prestación del trabajo ejecutado; no puede considerarse como tal.

4.3.6. Pueden ser una o más concurrentes

En este sentido, la doctrina no hace referencia a un límite de los beneficios que puedan considerarse como ventajas económicas; en tal virtud, para que nazcan a la vida jurídica, se debe atender primordialmente a lo anteriormente comentado.

4.4. Las ventajas económicas en la legislación laboral de Guatemala

Es de importancia el estudio respecto al instituto de las ventajas económicas, que para el efecto regula el Código de Trabajo vigente en Guatemala.



Los términos en que se encuentran reguladas las ventajas económicas, son muy imprecisos, lo que da lugar a falta de certeza jurídica, siendo importante puntualizar y analizar las cualidades de dicha norma, de la siguiente manera:

- La ley se refiere, a que las ventajas económicas van a ser de cualquier naturaleza, lo que significa, que en este aspecto, no está creando limitaciones en relación con la naturaleza de las mismas; sino mas bien, deja abierta la posibilidad del establecimiento de nuevos beneficios de cualquier tipo, que podrían surgir por la prestación del servicio. Por lo que sería un desacierto, señalar limitaciones a las ventajas económicas, ya que se dejarían al margen muchos beneficios concedidos a los trabajadores. En tal virtud, sería conveniente especificar taxativamente algunos beneficios; y, además dejar abierta la posibilidad al establecimiento de nuevos, regulando para el efecto características que deben de llenar dichas prestaciones.

- Tienen que ser otorgadas a los trabajadores en general lo cual es beneficioso, debido a que de esta manera, cualquier trabajador ya sea campesino, obrero o intelectual, tiene derecho a gozar de esta prestación. O sea que la ley no hace discriminaciones de ningún tipo. Algunos jueces o litigantes las han interpretado en el sentido de que las ventajas económicas tienen que ser otorgadas a la totalidad de trabajadores, para que puedan ser consideradas como tales. Si el patrono a un dependiente le ha proporcionado vehículo y a otro vivienda, por razón de los servicios que le prestan, es indiscutible que en estos casos se están ante ventajas



económicas otorgadas por el empleador a dos de sus trabajadores, aunque tenga a su servicio cincuenta laborantes.

- Se tiene que regular igualmente, que dicho beneficio esta condicionado por la prestación de sus servicios, lo que implica que el disfrute de las ventajas económicas, tienen su origen exclusiva y necesariamente, por los servicios ejecutados por el trabajador, bajo la dependencia, continuada y dirección inmediata o delegada de su empleador, como una contraprestación.

- Salvo pacto en contrario, se tiene que entender que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado; y en ese orden, se entiende que el mínimo que se puede pactar es el treinta por ciento del total del salario; de donde deviene, que si en determinada cláusula de un contrato de trabajo, pacto o convenio cualquiera, en que se regule en concepto de ventajas económicas, un porcentaje menor al legal, de conformidad con la Constitución de la República de Guatemala, así como el propio Código de Trabajo, serían nulas ipso jure, porque implicarían renuncia o disminución de los derechos otorgados y reconocidos a los trabajadores en la ley. Algunos abogados laboristas consideran, con relación al porcentaje de las ventajas económicas, que la norma otorga la libertad a las partes a pactar un porcentaje menor al treinta por ciento, lo cual implica y genera la necesidad principalmente de la parte patronal, de motivar la negociación colectiva para que mediante este mecanismo, se logre establecer el porcentaje de cada uno de los beneficios que otorga el patrono al trabajador; ya



que de lo contrario, le significaría a este tener que pagar el porcentaje legal, o sea el treinta por ciento del total del salario mensual del trabajador.

Ante la negativa de parte del empleador, de hacerle efectivas al trabajador las ventajas económicas, cuando para el efecto le asiste tal derecho, o bien en habersele computado en forma incompleta su indemnización, cuando éste las haya disfrutado, deviene de la terminación de su contrato de trabajo por un despido injusto, para poder ejercitar su pretensión ante el órgano jurisdiccional, de conformidad con la ley, existen los siguientes plazos:

- Plazo de treinta días: Este primer supuesto ocurre, cuando el trabajador le asiste el derecho de acudir ante el órgano jurisdiccional, pretendiendo el pago de la indemnización por un despido directo e injustificado, contándole para el efecto el plazo de treinta días hábiles, a partir de la fecha de la terminación de la relación laboral; o, bien a partir de haber agotado la vía administrativa ante la Inspección General de Trabajo.
- Plazo de cuatro meses: Este segundo supuesto, se da, de igual manera cuando el trabajador al momento de la terminación del contrato de trabajo, el empleador no le hace efectivo el pago de la indemnización que le pudiera corresponder, o bien se le haya pagado en forma incompleta, considerando que le asiste tal derecho y haya disfrutado de algún beneficio o ventaja económica, proveniente del contrato de trabajo, o bien de un pacto colectivo de condiciones de trabajo o de algún convenio de aplicación general, como pudiera ser del reglamento



interior de trabajo; consecuentemente, el plazo de prescripción para ejercer su derecho ante el órgano jurisdiccional, es de cuatro meses, contados a partir de la terminación de su contrato de trabajo, o a partir de haberse dado por agotada en definitiva la vía administrativa ante la Inspección General de Trabajo.

- Plazo de dos años: Este tercer supuesto, deviene cuando el trabajador en su momento oportuno, se le hizo efectivo el pago de sus prestaciones laborales incluyendo la indemnización, pero considerando éste por haber gozado de algunos beneficios que podrían considerarse como ventajas económicas que no le fueron reconocidos y pagados por su patrono, de conformidad con normativa laboral, dicho derecho para acudir ante el órgano jurisdiccional ha ejercer su pretensión le prescriben en dos años.

Las ventajas económica merecen una consideración especial, debido a que las mismas en la práctica son representativas de hecho de un treinta por ciento del total de las prestaciones laborales. Adicionalmente a ello, son una institución pobremente regulada y que permite diversas interpretaciones y por ende muchos problemas.

Las denominadas ventajas económicas son representativas de una de las instituciones controversiales de Guatemala en el ámbito laboral. Son un evidente ejemplo de la problemática que puede derivar de una norma confusa, poco clara y que, lejos de



procurar la armonía y la estabilidad en las relaciones humanas, es por el contrario, el origen de nuevas discrepancias.

Las ventajas económicas forman parte del salario. Comprenden una serie de beneficios y de prestaciones, no dinerarias que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo. Cuando el empleador, además del pago en metálico otorga otros beneficios a un empleado, debe entenderse que no lo hace por mera liberalidad sino que para consolidar un total de beneficios a cambio del trabajo que va a recibir de su subordinado.

El trabajador toma en cuenta esos beneficios que se suman a su salario nominal, para decidirse a laborar o continuar trabajando con un empleador, que si no se comprendieran esos beneficios no se trabajaría en ese puesto de trabajo. Esos beneficios implican un costo que tiene que absorber el empleador. Para el trabajador significan descargas o complementos de los gastos que regularmente debe afrontar con su salario.

La legislación laboral vigente en Guatemala, en la única referencia explícita que hace de las ventajas económicas, las ubica en el capítulo relativo a los salarios. el pago del salario tiene que llevarse a cabo exclusivamente en moneda de curso legal. La inserción de dicha institución, determina que la intención del legislador fue la de contemplar las ventajas económicas como un medio de pago de salario en especie, o sea un complemento del salario que se paga al trabajador mediante ciertos beneficios que se le brindan, como lo es la vivienda, alimentación o transporte. Pero, la legislación



quedó corta y confusa, lo cual es una circunstancia que se agrava en la medida de la importancia de la institución en estudio; así como también en la generalización de su reclamo.



CONCLUSIONES

1. Las ventajas económicas se otorgan a los trabajadores, y forman parte del salario, siendo cualquier prestación que cubra el patrono y que de todas formas tiene que cubrir el trabajador con su sueldo. Cuando la prestación cubre un gasto no imprescindible, no constituye una ventaja económica.
2. El derecho laboral es tutelar de la parte más débil en la relación de trabajo, siendo éste el trabajador, por lo que la legislación y los tratados ratificados por Guatemala tienen que estar informados de este espíritu para el debido respeto de los derechos y garantías de los trabajadores.
3. Las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los empleados en general debido a la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, constituyen en la legislación laboral vigente en Guatemala el treinta por ciento del importe total del salario devengado por el trabajador.
4. La legislación laboral es una rama joven en comparación con otros derechos, y se fortalece dentro de un contexto internacional de desventaja para los trabajadores, ya que los patronos modifican las normas para que ellos no cuenten con prestaciones laborales y ventajas económicas.



5. Los elementos jurídicos y económicos que se toman en cuenta para garantizar las ventajas económicas para los trabajadores devienen del poder adquisitivo de la moneda, y de que la legislación laboral vigente sea flexible para adaptarse a los cambios socioeconómicos que enfrenta la sociedad guatemalteca.



RECOMENDACIONES

1. Que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, determinen que las ventajas económicas son otorgadas a los trabajadores y son parte integrante del sueldo, siendo cualquier prestación que cubra el empleador y que de todas formas tiene que cubrir el empleado con su salario.
2. Que las Salas de Trabajo y Previsión Social, señalen que el derecho laboral es tutelar de la parte débil en la relación laboral, siendo el mismo el empleado, motivo por lo cual la legislación laboral vigente y los tratados ratificados por el país tienen que informarse del espíritu relacionado con el debido respeto de los derechos y garantías laborales en beneficio del trabajador.
3. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, tienen que determinar que las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean, se otorguen a los empleados en general derivadas de la prestación de sus servicios, y que salvo pacto en contrario, son constitutivas del treinta por ciento del importe total del salario que devenga el trabajador.
4. Que la Inspección General de Trabajo, señale que la legislación de trabajo es una rama joven en comparación con otros derechos, y se tiene que fortalecer dentro de un contexto internacional de desventaja para los empleados, debido a que los patronos llevan a cabo modificaciones de las normas para que no cuenten con prestaciones laborales y ventajas económicas.



5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dar a conocer los elementos jurídicos y económicos que se toman en cuenta para asegurar las ventajas económicas en beneficio de los trabajadores, las cuales devienen de la moneda y de que la legislación de trabajo cuente con flexibilidad para la adaptación a los cambios socioeconómicos que enfrenta la sociedad en Guatemala.



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. **Instituciones de la seguridad social**. Madrid, España: Ed. Castilla, 1993.
- 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 S.R.L., 1989.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa S.A., 1998.
- CAUBET, Amanda. **Trabajo y seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heredar, 2002.
- 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.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1986.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.
- FERNÁNDEZ PASTORINO, Angel. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1990.



GRISOLA, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis, 1999.

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.

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

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

WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1985.

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.