

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

**REPERCUSIONES EN CUANTO AL CONTENIDO DEL ARTÍCULO NÚMERO 96 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO Y NECESIDAD DE REFORMARLO PARA GARANTIZAR EL
PRINCIPIO DE INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO EN BENEFICIO DE LA
COLECTIVIDAD OBRERA**

EULALIA LEGUARCA MARROQUIN

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2011

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

**REPERCUSIONES EN CUANTO AL CONTENIDO DEL ARTÍCULO NÚMERO 96 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO Y NECESIDAD DE REFORMARLO PARA GARANTIZAR EL
PRINCIPIO DE INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO EN BENEFICIO DE LA
COLECTIVIDAD OBRERA**



TESIS

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

EULALIA LEGUARCA MARROQUIN

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2011

**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. Avidàn Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Maco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

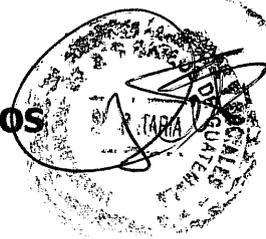
Presidente:	Licda. Mayra Yohana Veliz López
Secretario:	Lic. Saulo de León Estrada
Vocal:	Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Edwin Leonel Bautista Morales
Secretario:	Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal:	Licda. Marisol Morales Chew

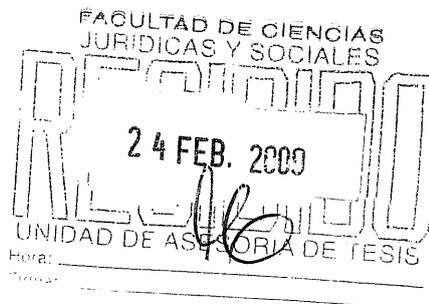
“Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

BUFETE JURÍDICO LEMUS PIVARAL & ASOCIADOS
13 calle A 10-22 A zona 1 Ciudad de Guatemala
Teléfono 22211834



Guatemala 24 de febrero del 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.

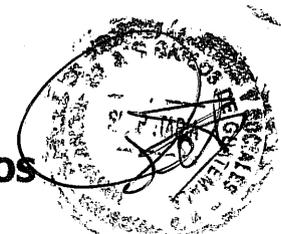


Respetuosamente me dirijo a usted, para darle cumplimiento a lo dispuesto en la providencia de fecha veinticinco de septiembre del dos mil tres, en la cual se me designo como asesor de tesis de la bachiller EULALIA LEGUARCA MARROQUIN, en la realización del trabajo intitulado: "REPERCUSIONES EN CUANTO AL CONTENIDO DEL ARTÍCULO NÚMERO 96 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y NECESIDAD DE REFORMARLO PARA GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO EN BENEFICIO DE LA COLECTIVIDAD OBRERA", para lo cual concurrí a emitirle opinión e indicarle los cambios que consideré pertinentes los cuales fueron realizados por la estudiante.

El trabajo desarrollado por la bachiller Leguarca Marroquín, no solo es novedoso sino interesante, y en el mismo pude evidenciar que en la investigación, cumplió con los aspectos siguientes:

- a) El contenido, objeto de desarrollo y análisis del presente trabajo de investigación de tesis está fundamentado en la importancia de que la población trabajadora conozca a fondo las repercusiones que ocasiona la negativa de proporcionar pensión alimenticia a sus menores hijos, así como aquellos trabajadores deudores hacia terceras personas.
- b) La metodología aplicada en éste trabajo fue de tipo analítico y sintético, así como la aplicación de métodos lógico -deductivo e inductivo, ya que permitió que la investigación documental se pudiera dividir, identificando y analizando cada uno de los temas.

BUFETE JURÍDICO LEMUS PIVARAL & ASOCIADOS
13 calle A 10-22 A zona 1 Ciudad de Guatemala
Teléfono 22211834

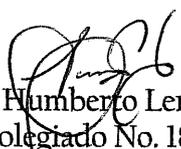


- c) Se pudo verificar la redacción en la elaboración del tema así como en el contenido científico técnico, método y técnicas de investigación los cuales fueron indicados, haciendo las correcciones indicadas, realizando las modificaciones pertinentes en la redacción y estilo que fueron sugeridas en el presente trabajo.
- d) La contribución científica del presente trabajo es muy valioso para el desarrollo legal de nuestro país.
- e) Las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación fueron acepciones propias de la bachiller acordes al objeto del tema.
- f) La bibliografía consultada para la elaboración del trabajo de tesis fue la adecuada al tema.
- g) Los anexos adjuntos indican la forma en que se desarrollo el trabajo de campo, ya que en la misma están incorporadas las encuestas utilizadas y las graficas de los resultados obtenidos en dicha investigación.

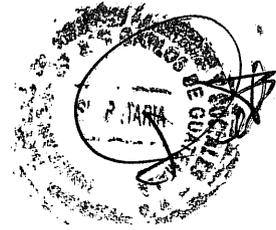
En relación a lo anterior se pudo establecer que el trabajo de investigación efectuado es apegado a la asesoría, habiéndose determinado el cumplimiento a las modificaciones realizadas por la bachiller tanto de fondo como de forma, según lo establecido por el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en el Artículo 32.

Por lo manifestado anteriormente en mi calidad de ASESOR, concluyo que el trabajo de tesis de la bachiller Eulalia Leguarca Marroquín, cumple satisfactoriamente con lo establecido en el normativo, por lo que me permito aprobar el presente trabajo de investigación de tesis emitiendo DICTAMEN FAVORABLE.

Deferentemente.


Lic. David Humberto Lemus Pivaral.
Colegiado No. 1838

Lic. DAVID HUMBERTO LEMUS PIVARAL
ABOGADO Y NOTARIO



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

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) DIMAS GUSTAVO BONILLA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **EULALIA LEGUARCA MARROQUÍN**, Intitulado: **“REPERCUSIONES EN CUANTO AL CONTENIDO DEL ARTÍCULO NÚMERO 96 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y NECESIDAD DE REFORMARLO PARA GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO EN BENEFICIO DE LA COLECTIVIDAD OBRERA”**.

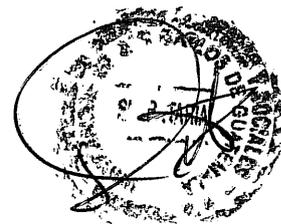
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración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




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

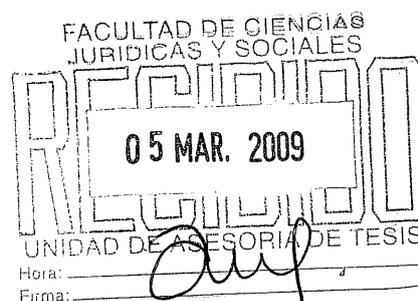
cc. Unidad de Tesis
MTCL/silh

Bonilla & Asociados
BUFETE JURÍDICO ASOCIADO.
12 Calle 2-04 Zona 9
Edificio Plaza del Sol, 3 nivel
oficina 322. Guatemala.



Guatemala, 5 de marzo del año 2,009.

Licenciado:
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.



Licenciado:

De la manera más atenta me permito comunicarle que he cumplido con la función de Revisor de Tesis de la estudiante EULALIA LEGUARCA MARROQUÍN, intitulado **“REPERCUSIONES EN CUANTO AL CONTENIDO DEL ARTÍCULO NÚMERO 96 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y NECESIDAD DE REFORMARLO PARA GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO EN BENEFICIO DE LA COLECTIVIDAD OBRERA”**, el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad, por lo que emito el dictamen siguiente:

El tema investigado por la estudiante EULALIA LEGUARCA MARROQUÍN, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, por lo que puede llegarse a la conclusión de que el mismo, no solo reúne los requisitos exigidos por la normativa correspondiente, sino además se presenta como una temática de especial importancia que tiene el derecho laboral en nuestra legislación laboral, ya que en ella desarrolla lo que son los acontecimientos de las relaciones sociales de la humanidad, los acontecimientos históricos, y el desarrollo del derecho laboral, sus etapas, dificultades y su aplicación en la sociedad, sus fuentes, y sus diversas denominaciones como se le conoce, exponiendo en ella la historia de la legislación laboral nacional.

Asimismo en el trabajo desarrolla los elementos de la relación laboral, incorporando convenios internacionales en relación al salario en forma amplia y fundamental. Y en cuanto a las repercusiones que hace mención considero que el artículo al cual desarrolla es necesario, ya que dicho artículo en el Código de Trabajo es una norma vigente, pero que carece de aplicación tal y como está establecida, ya

que como el derecho de trabajo es evolutivo, conforme las situaciones y factores sociales que lo hacen cambiante.

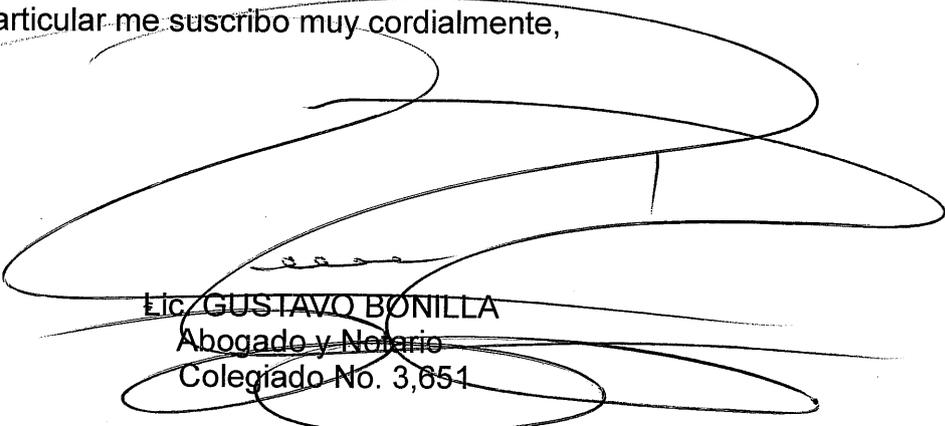


En cuanto a la bibliografía empleada por la estudiante Leguarca Marroquín, fue la adecuada al tema elaborado y sus conclusiones resultan congruentes con su contenido y las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación realizada; habiendo empleado en su investigación los métodos históricos, deductivos e inductivo; y con relación a las técnicas, ficheros, fichas de trabajo, anexo, etceterá. haciendo aportaciones valiosas y propuestas concretas para su realización.

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicas que se deben de cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones, y recomendaciones, bibliográfica utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de Tesis considerando conveniente la impresión del mismo para que pueda ser discutido en el correspondiente examen público.

Sin más que agradecer la consideración a mi persona, al encomendarme tan honroso trabajo de Revisor, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi alta muestra de estima.

sin otro particular me suscribo muy cordialmente,



Lic. GUSTAVO BONILLA
Abogado y Notario
Colegiado No. 3,651

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.

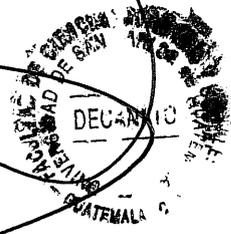
Guatemala, dos de agosto del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante EULALIA LEGUARCA MARROQUÍN, Titulado REPERCUSIONES EN CUANTO AL CONTENIDO DEL ARTÍCULO NÚMERO 96 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y NECESIDAD DE REFORMARLO PARA GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO EN BENEFICIO DE LA COLECTIVIDAD OBRERA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



8508

DEDICATORIA



AL SEÑOR JESÙS:

Gracias Rey de Reyes y Señor de Señores, por este éxito que me permites alcanzar y compartir esta felicidad con mis seres queridos.

A MIS PADRES:

Juliana Marroquín, por ser una madre tan bondadosa y ejemplar llena de amor que Dios la bendiga, y a la memoria de mi padre Pedro Leguarca Sanic, quien con disciplina me enseñó los valores éticos y morales.

A MIS HERMANOS:

Cecilia, Pablo Israel, Fernando Leguarca Marroquín y Carmen Leguarca, a pesar de la distancia los recuerdo con cariño.

A MIS SOBRINAS Y SOBRINOS:

Aunque la distancia nos separa siempre los recuerdo con mucha estima.

A MIS CUÑADOS:

Gracias por las muestras de apoyo y cariño fraternal.

A MIS PRIMAS Y PRIMOS:

Gracias por las muestras de apoyo y cariño brindado a lo largo de mi carrera, que Dios los bendiga a cada uno y a sus familias.

A MIS AMIGOS:

Gracias por su apoyo y sus oraciones, especialmente a los Licenciados: Omar Barrios y Daniel Tejeda y al pueblo de Finlandia.

A UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Por permitirme recibir las enseñanzas del saber.

A FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:

Por permitirme realizar mis estudios de enseñanza y aprendizaje.

ÍNDICE



Introducción.....	
-------------------	--

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Concepto y definición.....	18
1.3. Fuentes del derecho laboral.....	24
1.4. Naturaleza jurídica.....	33
1.5. Legislación.....	36

CAPÍTULO II

2. Relación laboral.....	43
2.1. Generalidades.....	43
2.2. Elementos de la relación laboral.....	46
2.3. Vigencia de la relación laboral.....	52
2.4. Derechos y obligaciones de la relación laboral.....	63

CAPÍTULO III

3. El salario.....	73
3.1. Antecedentes.....	73
3.2. Definición.....	75
3.3. Naturaleza jurídica.....	77
3.4. Protección legal del salario.....	78
3.5. Clasificación.....	85
3.6. Teorías del salario.....	91
3.7. Legislación.....	94



CAPÍTULO IV

4. Repercusiones en cuanto al contenido del Artículo número 96 del Código de Trabajo y necesidad de reformarlo para garantizar el principio de inembargabilidad del salario en beneficio de la colectividad obrera.....	127
4.1. Generalidades.....	127
4.2. Principio de inembargabilidad del salario.....	129
4.3. Análisis de la legislación aplicable.....	132

CAPÍTULO V

5. Resultado del trabajo de campo y propuesta de reforma al Código de Trabajo...	141
5.1. Generalidades.....	141
5.2. Presentación y análisis de resultado del trabajo de campo.....	142
5.3. Necesidad de reformar el artículo número 96 del código de trabajo.....	142
5.4. Las medidas precautorias o cautelares.....	146
5.5. Embargo.....	148
5.6. Arraigo.....	151
CONCLUSIONES.....	153
RECOMENDACIONES.....	155
ANEXOS.....	157
BIBLIOGRAFÍA.....	169

INTRODUCCIÓN



El principio de inembargabilidad del salario, constituye uno de principales y más altos axiomas del Derecho del Trabajo, afirmación que se asienta en virtud de que dentro de los elementos reales de esta rama del derecho está el salario, el cual constituye un medio de subsistencia para el trabajador y sus familias y demás dependientes económicos, con el objeto de cubrir sus necesidades básicas como alimentación, vestido, vivienda, transporte, servicios de salud, educación, recreación, de ahí su carácter alimenticio lato sensu.

El Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relacionado a la protección del salario, hace referencia en su normativa la protección del salario en contra de los acreedores del trabajador por medio de la inembargabilidad del salario.

Guatemala norma este principio en el Código de Trabajo, a partir de su creación en el año 1947, pero debido a las condiciones económicas y sociales diferentes en nuestra época su redacción en la actualidad no se ajusta a las diferentes situaciones, por lo que dicho principio se encuentra desactualizado, razón por lo que la ponente se dio a la tarea de efectuar una investigación bibliográfica, documental y de campo con relación al tema, con el fin de arribar a conclusiones que respondan de manera positiva las hipótesis planteadas y hacer las recomendaciones respectivas a las instituciones involucradas en el tema a efecto de que se corrija la deficiencia contenida en la norma respectiva.



En la investigación se toma en cuenta el supuesto de la inaplicabilidad práctica del Artículo 96 del Código de Trabajo, partiendo de su contenido ya que hace referencia a montos salariales de ínfima cuantía que no se adaptan a la realidad actual.

El trabajo consta de cinco capítulos, el primero de ellos trata sobre el derecho del trabajo, derecho Individual del trabajo, la forma en que surgió en la historia y específicamente en Guatemala, su definición, características, fuentes, naturaleza jurídica y legislación; en el segundo capítulo trata sobre la relación de trabajo, en ella se estudian sus diferentes elementos, tanto reales como personales, sus principales obligaciones, formas de iniciar y finalizar una relación de trabajo con sus respectivas consecuencias jurídicas, así como las obligaciones a cargo del empleador, el capítulo tercero hace referencia del salario, sus antecedentes históricos, definiciones, clases, teorías, formas de protección legal del salario, desde la forma y lugar de pago hasta su inembargabilidad como un principio protector primordial. El cuarto capítulo contiene el aporte personal de la ponente, quien hace un análisis del principio de inembargabilidad del salario, las repercusiones que tiene en cuanto a la inembargabilidad absoluta del salario mínimo, la inembargabilidad de porcentajes de salarios superiores al mínimo y la inembargabilidad en casos especiales como en las reclamaciones de pensiones alimenticias, presentando en este capítulo la necesidad de reformar la norma en cuestión, necesidad que se comprueba con los resultados del trabajo de campo, el cual se presenta en el capítulo quinto juntamente con su análisis respectivo y una exposición clara del porqué de la necesidad de la reforma propuesta.

CAPÍTULO I



1. Derecho laboral

1.1. Generalidades

Antecedentes

Desde los inicios de la humanidad han existido diversos tipos de relaciones entre las cuales se han visualizado relaciones de trabajo, aunque no en su máxima expresión como hoy en día, siendo en la etapa del capitalismo, que sustituyó a la etapa feudal, que apareció el derecho laboral o derecho de trabajo, como lo conocemos actualmente.

Según Lenin, La historia de la humanidad ha atravesado por cinco etapas, siendo ellas: Comunidad primitiva; Sociedad esclavista; Sociedad feudalista; Sociedad capitalista; Sociedad socialista; dentro de estos tipos de organización, cabe establecer una reseña de como se encontraba organizada la sociedad feudalista y su transición al capitalismo, toda vez que allí es donde aparecen claros indicios de las relaciones de trabajo.

En las ciudades existían las corporaciones que eran organizaciones de talleres artesanales, los cuales se integraban con tres categorías de personas, siendo estas, los aprendices, los oficiales o compañeros y los maestros que era el grado más alto que se podía alcanzar dentro de la organización; en tanto que en el campo existían los señores

feudales o propietarios de la tierra también llamados terratenientes y los siervos de la gleba, que eran los campesinos que trabajaban la tierra del señor feudal a cambio de parte de los productos obtenidos del cultivo de la tierra y de servir como soldados para la defensa del feudo y eventual ataque que el señor feudal podía hacer a otros feudos.



Debido a una serie de factores, entre otros el aparecimiento del comercio entre ciudades, las dificultades de los aprendices y oficiales para llegar a ser maestros, y que la naciente industria ofrecía artículos más baratos y mejor presentados se fue destruyendo paulatinamente el sistema corporativo hasta caer en una seria crisis que aunada a otros fenómenos produjo el aparecimiento del sistema capitalista de producción.

Posteriormente con el invento de la máquina de vapor que fue fundamental para la revolución industrial inglesa, la Revolución Francesa de 1789, que fueron fenómenos que provocaron serios cambios en lo económico y político, se inició la producción en gran escala, es decir crecieron las fábricas en Europa, que según historiadores de la época provocaron la ruina de los talleres artesanales, razón por la cual tanto los artesanos como muchos campesinos tuvieron que incorporarse al trabajo de la industria, situación que traería grandes consecuencias como veremos enseguida.

Sucedió que la producción en masa requería de más y más mano de obra, la cual era contratada en las condiciones que los empresarios imponían, es decir pagando el salario que ellos decidían y sin ningún límite en cuanto a la jornada de trabajo, surgiendo así lo que se ha conocido en el mundo como jornadas de sol a sol, en razón



que el trabajo se iniciaba con la salida del sol y no terminaba sino cuando este se ocultaba, situación que se agravó cuando se descubrió la energía eléctrica pues cuando se pudieron iluminar los lugares de trabajo las jornadas se extendieron hasta catorce o dieciséis horas, si a esto agregamos lo insalubre de los lugares de trabajo, por ser muy estrechos y con poca o ninguna ventilación –hacía demasiado calor- se comprenderá el panorama desolador que ofrecía la Europa de aquellos años en cuanto a la situación de los trabajadores.

No obstante que en aquella época privaba el liberalismo económico que propugnaba el individualismo, es decir la libertad del individuo por encima de todo, lo cual obligaba al Estado a permanecer como un simple espectador de los acontecimientos entre el capital y el trabajo, con fundamento en el axioma dejar hacer dejar pasar, ante la difícil situación que se vivía en las fábricas las protestas de los trabajadores y la presión que ejercían organizaciones como la Iglesia Católica, los Estados de esa época encargaron a funcionarios determinados hacer estudios de la situación imperante, lo cual llevó a conclusiones sorprendentes, ya que en un informe, por ejemplo, se decía que la situación del imperio ruso era preocupante, debido que la mayoría de trabajadores de la fábricas eran mujeres y niños, los cuales eran sometidos a jornadas extenuantes en condiciones infrahumanas para la prestación de servicios, lo cual hacía vislumbrar un futuro sombrío para el país, pues los niños ahora trabajadores cuando adultos no estarían en condiciones de poder servir al ejercito y por su parte las mujeres que deben estar en buenas condiciones de salud para la procreación, no podían tener hijos sanos, lo cual hacía esperar generaciones futuras enfermas o incapacitadas prematuramente para diversas tareas de la vida social. Estos informes, las presiones de la Iglesia



Católica principalmente en lo relativo a la fijación de salarios remuneradores y jornadas limitadas, algunos estudios médicos que recomendaban la limitación de las jornadas para la protección de la vida de los trabajadores, pero fundamentalmente las protestas de los mismos obreros, provocaron que los Estados fueran dictando paulatinamente algunas disposiciones relativas al trabajo, por tal razón aunque las causas del aparecimiento del Derecho del Trabajo son diversas existe consenso entre los diferentes autores en considerar que las principales causas del aparecimiento de éste derecho fueron dos:

- a) Las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre; y
- b) Las protestas de los trabajadores.

Dado lo anterior, se deduce que el estudio del Derecho Laboral debe comprender dos etapas, a) Época anterior a la formación del Derecho Laboral; y, b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo XIX, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Es claro que la primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia; pero su estudio nos sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad, para conocer como los pueblos regularon el trabajo. Puede decirse que no existe una correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual Derecho Laboral. Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido

poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación. Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual Derecho Laboral; fue producto de continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. 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 como ahora lo interpretamos es en principio un acto de libre voluntad entre las partes.

No es mucho pues lo que se puede hablar de la normativa laboral en la antigüedad; en primer lugar porque no estaba configurado el trabajo tal como ahora lo interpretamos, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha. Persiste en todo caso el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su propio contexto. En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron gildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller y en cada taller había tres categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Oficiales; c) Compañeros; d) Aprendices.



Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista. Eran monopolio en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera; debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedades o accidentes. Vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones hoy día renovadas: por un lado los colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades (colegio de médicos, colegio de abogados, cámaras de periodistas) y la previsión social por el otro.

Cuando la economía feudal fue cediendo pasó a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros. Estos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores. El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, 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 de las personas. Destacan los llamados fisiócratas, el gobierno de la naturaleza (fisios=naturaleza), que decían que las leyes de la naturaleza son sabias y que de la misma forma que gobiernan el mundo físico, deben gobernar el mundo social y la economía; que en materia económica debe haber libre interrelación de la ley básica de la oferta y la demanda; que debe haber plena libertad para que entre en juego dicha ley de la oferta y la demanda. A la luz de las ideas libertarias, en 1,776 fueron prohibidas las corporaciones en Francia; más tarde, en 1,791, la Asamblea Constituyente votó una ley de supresión.

De esa época inmediata anterior al surgimiento del Derecho Laboral, cabe pues destacar el funcionamiento de los gremios. Eran entidades que variaban según la localidad y el momento, pero que tenían en común las características ya vistas de mutualista y monopolista. Mutualista, en tanto se procuraba el bienestar y la asistencia entre todos sus miembros; constituía una especie de seguro de accidentes y aun de vida; en caso de desgracia los compañeros acudían en ayuda del afectado y adicionalmente acostumbraban un fondo comunal destinado a emergencias de sus miembros. Como monopolio, los gremios dejaron marcada su impronta en la forma en que se reguló la actividad económica por varios siglos. Cada gremio era el único titular de su respectiva actividad con exclusión –legal- de cualquier otro interesado. Cualquier persona que quisiera desarrollar un arte u oficio, debía pasar necesariamente por el tamiz del sistema jerárquico gremial; por lo mismo incorporarse en un gremio iniciándose como aprendiz, para sucesivamente acceder a los estadios superiores: compañero, oficial y maestro. No se podía irrumpir directamente en el mercado de bienes y servicios, ya que éstos estaban dominados rígidamente por el sistema gremial.

Por otra parte imponían o incidían directamente en los precios, ya que en algunos rubros eran de hecho los únicos proveedores.



Durante la época colonial prevaleció en Guatemala el sistema gremial. De ahí que se habla del maestro Martín de Porras, o el maestro Quirio Cataño. Resabios de ese sistema todavía se perciben: los maestros de obra, propios de las construcciones; la misma figura de los compañeros, prestó elementos del antiguo sistema. Por otra parte, los colegios profesionales actuales, tienen muchas coincidencias con los antiguos sistemas gremiales; es marcado el aspecto mutualista así como el de dominio o monopolio de la actividad o profesión.

Es claro que un sistema de ese tipo haya sentado la pauta del trabajo. Si bien pueden invocarse algunas razones favorables, sobre todo si se toma en cuenta el momento histórico en su conjunto, no puede negarse que el sistema gremial no podía continuar por mucho tiempo: esa rígida sujeción del principio de libertad individual en lo que a la actividad laboral se refiere.

Los primeros embates contra el sistema gremial en el continente, se sintieron en los años previos a que estallara la Revolución Francesa. Turgot, Ministro de Finanzas de Luis XVI, hizo ver a éste el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al anquilosado sistema de producción dominado por los gremios. Por ello promovió en 1766 la emisión del llamado Edicto de Turgot, que abolía los gremios. Sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre Revolución. Una vez triunfante el nuevo orden, o más bien,



una vez abolido el viejo régimen, una de las primeras leyes fue precisamente la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita; por lo mismo, el principal valladar de esa libertad, los gremios quedaron totalmente abolidos. Ello se formuló en la Ley Chapelier (1791). A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico. Irónicamente fue ese mismo principio el que, pocos años después, se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores. Los primeros intentos de sindicatos se toparon en contra de esa línea liberal de pensamiento, plasmada en leyes como la citada Chapelier, que deslegitimaba toda componenda o presión en el libre juego económico. Las coaliciones obreras, embrión de los sindicatos, en el fondo pretendían mejorar salarios y condiciones de vida; esto es, ejercer influencia o presión en el libre juego que fija los montos de los salarios”¹.

Antecedentes del derecho laboral en Guatemala

El mismo proceso evolutivo que diseñó en otras latitudes el desarrollo del derecho laboral, tuvo aquí, aunque con algún retraso, su propia dinámica.

De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no contamos con fuentes certeras y específicas que nos pudieran informar con mayor abundamiento. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto de esta materia; las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 67.

ha podido desentrañar, son asimismo informaciones escuetas.



De los albores de la época colonial nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula Papal del papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que nos da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos en un primer estadio postconquista. Instituciones como la Encomienda o el Repartimiento, son asimismo tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla del obispo Francisco Marroquín o fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones. Fue pues una época de grandes contrastes: a la par de colonizadores prepotentes, encontramos a personas que su vida dedicaron en beneficio de la población nativa.

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 siglos después.

Pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral la ubicamos a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que

era el embrión de la nueva disciplina jurídica.



De esa época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y posicionamiento del actual Derecho de Trabajo

De lo civilista a lo laboral

Según el licenciado Luis Fernández Molina indica que las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista; el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, como uno más, incluyendo en su normativa el principio de que, en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra. En los considerandos del Decreto número 486, de 1894, se consigna que: aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente.

El Artículo 16 de ese Decreto, establecía que cualquier presión o abuso de fuerza o posición contra la libre contratación laboral, sería sometido a los tribunales de justicia para que sufra el castigo por delito contra la libertad de las personas y Aunque curiosamente el mismo Decreto establecía que una vez concluido el plazo, el trabajador no podría retirarse de la finca sin estar solvente con su patrono.

Por su parte, el Decreto número 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala conocido como Ley de Trabajo de 1926, en su Artículo 1º. señalaba que el contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del Derecho Común y por las disposiciones especiales de esta ley.

Es clara la posición inicial de nuestra legislación, de corte típicamente privatista, y el giro que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado ésta disciplina desde principios de ese siglo: la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral.

Evolución de las disposiciones laborales

Ha quedado atrás y como difuminadas en el tiempo, aquellas épocas en la que por Ley de Trabajo se decía mandamientos, en los que el administrador de justicia laboral era el Jefe Político, que al trabajador se le denominaba mozo o jornalero y en las que en vez de contratar, la ley hablaba de enganchar o de reclutamiento de personal y en que la misma ley, en un intento fútil de protegerlos, prohibía la venta de mozos. Largo sería un detalle de las normas que de un siglo para acá han venido perfilando nuestra disciplina; sin embargo, valgan para formarnos una idea, las siguientes referencias:

El trabajo obligatorio en caminos se ha reputado como una de las particularidades del régimen ubiquista (1,933-44); sin embargo, es una vieja y odiosa tradición que se conocía desde los albores del nuevo Estado de Guatemala, tal como lo atestimonia el Decreto de la Asamblea Legislativa del 17 de abril 1,830; dicho Decreto fue sustituido



por el Decreto 126 del 26 de octubre de 1,874, que crea una contribución de caminos de tres días cada año o pagar el jornal correspondiente a razón de tres reales diarios. Este último Decreto fue a su vez modificado por el número 187 (del 26 de octubre de 1874), que establece el impuesto de vialidad. El Decreto 1,153 (Código Fiscal del 30 de mayo de 1,921) aumentaría a cuatro días de trabajo la referida contribución.

El 21 de febrero de 1906, hubo necesidad, por medio del Decreto Gubernativo 657, de declarar nulos y sin ningún valor ante los Tribunales de justicia y ante las autoridades administrativas del país, todos los convenios que se celebren en la República entre propietarios o administradores de fincas para el canje o venta de mozos. Entre los considerandos de éste curioso Decreto, se consignaba Que hasta hoy han sido ineficaces las varias disposiciones dictadas en diferentes épocas para evitar las convenciones que se celebran entre propietarios de fincas, para trasladarse por venta o permuta los servicios, dicho procedimiento está en pugna con los mas puros principios del derecho y es criminal y atentatorio a la personalidad humana, siendo, además, arbitrario e ilegal, toda vez que los jornaleros no pueden ser materia de contrato ni deben ser estimados como cosas puestas en el comercio de los hombres, sin perjuicio de la locación de servicios personales que están bien reglamentadas en las leyes civiles.

Pocos años después, en circular del 2 de agosto de 1915, el Ejecutivo insistiría en prevenir a los jefes políticos de la manera más enérgica, el exacto cumplimiento de las leyes y disposiciones gubernativas referentes a la libre contratación de los jornaleros.

La libertad contractual ha encontrado un escabroso trayecto a lo largo de nuestra historia. El Acuerdo del 7 de septiembre de 1,893, autoriza a la municipalidad de Tonicapán a cobrar cincuenta centavos por cada peón que proporcione a los cultivadores de café. A esta siguieron otras autorizaciones a diferentes municipalidades por similar concepto. Para la cosecha cafetalera de 1808, debido a la abundancia y simultánea madurez del producto, el Gobierno dio las correspondientes instrucciones a las autoridades departamentales para que suministraran a los finqueros los operarios de que hubiere necesidad.

El Decreto 163 del 25 de septiembre de 1,876, imponía desde cuatro meses aun año de trabajos forzados en obras públicas, a ladrones o dañadores de plantíos de café; era presunción de culpabilidad el solo hecho de tener las matas, tratar con desconocidos o vender los plantíos a bajos precios. En forma parecida, el Acuerdo del 12 de diciembre de 1,883, imponía la pena de un año de trabajos forzosos en las fincas de las costas de la República, a culpables de infracción en el ramo de licores.

En circular del Ejecutivo a los jefes políticos, del 12 de agosto de 1,903, se reconocía lo miserable de los salarios y se fija a partir del uno de septiembre, jornal en el campo de 12 reales diarios; y más adelante, en circular del 19 de septiembre de 1,903 se acepta la libertad de precios en los contratos de trabajo.

Tal era el desorden en la distribución del trabajo que emitieron extrañas autorizaciones para inmigración de trabajadores de diferentes latitudes: En enero de 1894 se autoriza a la compañía japonesa Japanese Information Bureau por medio de su representante,



Don Eduardo Laugier, para que en dos años pueda traer inmigrantes japoneses útiles y laboriosos en rescate de los trabajos agrícolas; misma autorización se otorgó ese año al señor Guillermo Everall y a Eugenio Sablá; en octubre de 1925 se autorizó a The Mexican And General Corp. Ltda., traer hasta 3500 naturales de la india para emplearlos como peones en trabajos agrícolas de las fincas de la corporación llamadas "Concepción La Grande, Rio Grande y Trapiche Grande; en caso de que otros agricultores de Guatemala, debidamente autorizados por el gobierno, deseen proveerse de peones de la India, la corporación se obliga a ser gestor con dicho objeto.

En ese mismo año se autorizó a Ricardo Dent Prieto a traer al país hasta un mil inmigrantes europeos de ambos sexos, sanos, laboriosos y de buenas costumbres, no mayores de 50 años.

Un año atrás (1924), se autorizó contratos sobre la inmigración de colonos checos.

Por el contrario, hubo también restricción a la inmigración de personas de distintas razas: el Decreto Gubernativo 950 del 30 de agosto de 1927, se considera que la inmigración de individuos de origen turco, palestino, libanés, árabe y sirio, ha aumentado notablemente en el último año; por cuanto se dedican en lo general al agio y al comercio ambulante, desplazando al comercio nativo y perjudicando al establecido; Que el gobierno está en la obligación de procurar, por cuantos medios estime convenientes, el bienestar de sus gobernados, que no es posible seleccionar esta inmigración porque tales individuos, en lo general, llegan al país con escasos medios de subsistencia y no se dedican a otros ramos en los cuales pudiera aprovecharse su

trabajo en beneficio de la colectividad... DECRETA: ... Queda restringida por el tiempo que el gobierno considere oportuno, la inmigración de personas de origen turco, palestino, libanés, árabe y sirio... (treinta de agosto de 1927. tomo 46, página 66): A los de nacionalidad armenia, egipcia, polaca, afgana, griega, búlgara, rumana, rusa, persa, yugoeslava, indú (coolies), de los países que antes formaron parte del imperio ruso y los del litoral norte de África. 2. Prohibir el ingreso de gitanos, cualquiera sea su nacionalidad (31 de enero de 1930. Tomo 43, página 908).



También contiene requisitos limitantes al ingreso de individuos de color (21 de febrero de 1,922). Las leyes de inmigración (una de febrero de 1,879 y otra de abril de 1909), otorgaban, lamentablemente, una preferencia a patronos y trabajadores extranjeros.

Sin embargo, fue tal la afluencia de extranjeros, que en el Decreto Legislativo 1,367, de 1,927, se señaló un mínimo de setenta y cinco por ciento de trabajadores guatemaltecos en negocios comerciales. Nuestra actual legislación establece, en términos globales, un noventa por ciento de nacionales.

Huelga. El proceso de la huelga en Guatemala, ha seguido prácticamente el mismo derrotero de otras naciones más industrializadas; así tenemos que todavía en 1,923 el gobierno de José María Orellana, en Decreto Gubernativo 873, se decretaba, que era punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público, como correos, telégrafos, teléfonos, ferrocarriles y otros análogos, bajo pena de tres a cinco años de prisión correccional y bajo la jurisdicción de los tribunales militares.



Con la caída del prolongado régimen dictatorial de Estrada Cabrera, se sintieron fuertes conmociones sociales y laborales. La primera celebración del 1 de mayo se realizó con mucha euforia en ese día del año 1921. El primer gran desafío abierto de los trabajadores, fue la huelga de la Unión Ferrocarrilera que en 1920 paralizó todo el sistema. Al año siguiente estalló una huelga de los empleados de telégrafos. Dos años después se produce la huelga de los muellers de Puerto Barrios, en 1924, que reclamaban jornada de ocho horas y aumento de salario; con ellos se solidarizaron los trabajadores de la UFCO (United Fruit Company); se envió gran contingente de tropas y, del choque entre soldados y trabajadores, hubo gran número de muertos y heridos.

En el mismo año, 1,924, los empleados de la IRCA (International Railway of Central América), demandaron la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salario y reconocimiento para su organización: Sociedad Ferrocarrilera. Aproximadamente cinco mil trabajadores acuerparon la huelga, pero ésta terminó siendo reprimida.

En 1,925 se reporta la huelga de zapateros que plantearon, además de salario y la jornada, sus exigencias eran talleres higiénicos y mejor trato a los trabajadores. A esta huelga se le atribuye un éxito parcial.

Otras huelgas importantes fueron la del Sindicato de Panificadores, la de las Trabajadoras del Beneficio de Café de Federico Gerlash (primera huelga de mujeres) y otras más.

La presión laboral llegó a tal punto, que se les llegó a imputar una participación activa en un golpe de Estado a producirse a mediados del año 1,922 y que en el dictamen de la Secretaría de Guerra hace ver que, entre otros, comandaban el complot "el grupo obrero con tendencias comunistas formado por la Liga Obrera Comunista, capitaneada por Samuel Guevara.



No debe perderse de vista que en ésta época de euforia revolucionaria (en Guatemala había caído la dictadura, en el mundo soplaban con fuerza los vientos de la revolución Bolchevique), el movimiento laboral fue en alguna medida inspirado y manipulado por intereses puramente políticos.

Asimismo, se formaron diferentes organizaciones laborales, entre ellas, la ya mencionada sociedad ferrocarrilera (1,915), maternidad obrera, fraternal de barberos, liga obrera, comité patriótico de obreros (1,919), unificación obrera socialista (UOS), partido de la clase obrera (1,922), sindicato de tipógrafos (1,923), entre otras.

1.2. Concepto y definición

Concepto

El derecho laboral ha recibido diferentes denominaciones, en el transcurso de la historia, denominaciones que se le han designado de conformidad con lo que los juristas de cada época han considerado la mejor manifestación del contenido de ésta; dentro de esas denominaciones tenemos las siguientes: derecho social, derecho

obrero, derecho industrial, derecho corporativo, hasta llegar a la denominación actual que es derecho de trabajo o derecho laboral.



Derecho social

“De los diversos términos con que se designa el Derecho del Trabajo, ha sido la expresión Derecho Social una de las más empleadas. Algunos autores justifican la bien porque trata de cuestiones que están al margen de las relaciones entre capital y trabajo, bien porque el adjetivo social señala el origen y los propósitos del Derecho Nuevo”².

La denominación de derecho social ha sido duramente criticada por diversos estudiosos de la época ya que si bien es cierto, esta rama del derecho persigue fines sociales, son específicos en cuanto a las relaciones de trabajo, y el concepto social es mucho más amplio ya que abarca otros ámbitos tales como el Derecho Agrario y el Derecho Económico, los cuales no pueden incluirse dentro de la rama del derecho que nos ocupa.

Derecho obrero

“Si por inadecuada ha de abandonarse la expresión derecho social, menos todavía, estimamos, debe emplearse la denominación derecho obrero, que se vulgarizó por algunos autores franceses y españoles. Denominación estrecha en cuanto recorta la amplitud de fines del derecho laboral y restringe su esfera normativa. Parece que con

² Pérez Botija, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 6.

aquellos rótulos la nueva rama del derecho habría de limitarse al estudio de las relaciones jurídicas de los operarios de empresas fabriles. Quedarían fuera todas las actividades profesionales de orden superior”³.



Este concepto no fue muy aceptado ya que dejaba entrever que la rama del derecho que estaba surgiendo regularía solo relaciones de trabajo de los trabajadores de fábricas, no incluyendo a los trabajadores intelectuales, industriales o de otra índole, quienes no recibían el calificativo de obreros, por lo que debía buscarse un nuevo concepto que abarcara a los trabajadores en general.

Derecho industrial

Como consecuencia de la revolución industrial, y por ser un acontecimiento que marcó el inicio del surgimiento de la época capitalista y con ella el derecho del trabajo, esta rama del derecho recibió el nombre de derecho industrial, sin embargo, al igual que la denominación anterior “debe rechazarse este nombre por análogas razones. En España, salvo algún ensayo aislado, la doctrina ha repudiado la denominación Derecho industrial. Jordana de Pozas señala cómo ésta queda para designar las normas que afectan a la industria en sí misma considerada, comprendiendo no solo los preceptos de policía gubernativa, sino, además las funciones de fomento y protección”⁴.

³ **Ibíd.**

⁴ Pérez Botija, **Ob. Cit.** Pág. 8.

Se entendía entonces, con esta denominación, que se refería solamente a las relaciones obrero-patronales de los trabajadores de las grandes industrias, y que esta rama del derecho es mucho más amplia ya que se refiere a las relaciones de trabajo de todos los trabajadores sin importar la actividad económica o centro de trabajo en donde presten sus servicios.

Surgió entonces la denominación de derecho laboral o derecho de trabajo, la cual es más amplia y éste concepto cubre en sí todas las relaciones laborales existentes en una relación de dependencia, sin importar, como se dijo anteriormente el tipo de actividad realizada o si se refiere a trabajadores manuales, operarios, intelectuales o de cualquier otra índole.

Definición

El tratadista Eugenio Pérez Botija en colaboración con Gaspar Bayón, define ésta rama jurídica como “el Derecho relativo a la prestación profesional de servicios y a la fijación y cumplimiento de las condiciones de dicha prestación”⁵.

Por su parte el tratadista mexicano Mario de la Cueva, en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo define ésta rama jurídica como “el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo”.⁶

⁵ **Ibíd.** Pág. 6.

⁶ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Pág. 92.



Guillermo Cabanellas, citado por el jurista argentino Manuel Ossorio en su **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, define el Derecho del Trabajo como "el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente"⁷.

Ernesto Krotoschin, citado por Manuel Ossorio en la obra antes indicada, define al Derecho del Trabajo como: "Conjunto de principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico"⁸. Tomándose en consideración las definiciones antes anotadas, se puede deducir con toda propiedad que por derecho laboral o derecho del trabajo, debe entenderse como el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas de orden público que regulan la actividad del trabajo en relación de dependencia, otorgando una protección preferente a los trabajadores a través de la regulación de garantías mínimas tutelares de éstos últimos, las cuales tienen como principio fundamental el carácter conciliatorio en la solución de los conflictos. Esta definición se basa en lo regulado en el Artículo primero del Código de Trabajo, el que regula que los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del

⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 234.

⁸ **Ibíd.** Pág. 235.



trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos. asimismo, el contenido del tercero, cuarto y sexto considerando de este cuerpo legal, regulan las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, son las siguientes: “a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social. d) El derecho de trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y, f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático



porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad. Asimismo señala que 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”.

1.3. Fuentes del derecho laboral

Concepto de fuente en general

“Desde el punto de vista general, fuente significa origen, nacimiento, principio de algo.

Al referirnos a las fuentes del derecho, estamos tratando de establecer las causas y fenómenos que lo generan, por lo que es oportuno recordar que nada se mantiene estático, todo está sujeto a cambio, a desarrollo. Un fenómeno analizado en función dialéctica, se convierte en causa de otro fenómeno y así sucesivamente se va determinando la interdependencia de todo.



Las fuentes del derecho son todas las causas que lo generan, por lo que es nuestro deber ir en la búsqueda de ellas, para formarnos una mejor idea de su verdadero papel en cada sociedad”⁹.

Clases de fuentes.

“Tradicionalmente se acepta la existencia de tres fuentes del derecho, a saber: reales, históricas y formales, dándole mayor importancia a esta última.

Al no tomar en cuenta la verdadera dimensión de las fuentes reales en la generación del derecho, sutilmente se confunde, para ocultar para qué y a quién sirve el derecho”¹⁰.

Fuentes reales

“También llamadas substanciales, son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica.

Son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que saldrán las normas jurídicas para el Derecho Positivo.

⁹ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 77.

¹⁰ **Ibíd.**



Es la causa primera, la razón primaria que motiva a su posterior formulación de norma positiva. Por ejemplo, la molestia que ocasiona el humo de cigarro, es la fuente real que motivará la creación posterior de una fuente normal que establecerá se prohíbe fumar

En el derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la Revolución Industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc.”¹¹.

Fuentes históricas

“Ha quedado establecido que el derecho también es un fenómeno cultural y estando sujeta la sociedad a un desarrollo constante, el derecho no únicamente el de hoy, sino que desde que surgió la propiedad privada y las clases sociales antagónicas, ha venido acumulando una serie de leyes que ya no tienen vigencia y que constituyen lo que denominamos fuentes históricas.

Al analizar las fuentes históricas, se debe tener especial cuidado en determinar a que relación de producción estaba sometida la sociedad para la cual se creó este derecho, de lo contrario nos perderemos en nuestro análisis científico.

Se nos ha tratado de formar, para que analicemos el derecho sin tomar en consideración las fuentes reales; de ahí que en la mayoría de los textos nos

¹¹ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 57.



encontremos con la división de la historia de la sociedad en períodos, que parten de una fecha a otra, fijando el principio y fin de cada etapa un fenómeno político importante. Así para el caso de Guatemala, nuestra historia la dividimos en: Etapa Precolombina, de 1,942 hacia atrás; Etapa Colonial, de 1525 a 1821; Etapa Independiente, que la subdividimos en 1,821 a 1,871, 1,871 a 1,944, 1,944 a 1,954, 1,954 a nuestros días.

Las fuentes históricas del derecho guatemalteco, están integradas por todas las leyes que han sido creadas para regular la conducta de la sociedad guatemalteca y a la fecha no están vigentes, no se aplican. Si partimos de la división de la etapas señaladas, diremos que en el Época precolombina destacan los Códices; en la colonial, las Reales Cédulas; en la época independiente, la Constitución Federal, los Códigos Civil y Penal de 1,877, la Constitución de 1,945, el Código de Trabajo de 1,947, la Ley de Arrendamiento Forzoso de 1,948; la Ley de Reforma Agraria, Decreto 900 de 1,952; Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos, esta últimas aún vigentes, por lo que deben excluírseles de las fuentes históricas de la legislación nacional; las anotamos por la importancia que tienen para los estudiantes y profesionales, saber de dónde parte la seguridad social y la autonomía de la Universidad de San Carlos”¹².

¹² López Aguilar. **Ob. Cit.** Pág. 81.



Fuentes formales

“Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo.

Son las normas a través de las cuales se manifiesta el Derecho; las formas como se da a conocer.

En esta primera clasificación vemos retratada la función del jurista: a) Conocimiento y creación de la norma jurídica; b) Aplicación de la misma.

Fuentes formales generales del derecho

Estas fuentes son las que son generales a todas las ramas del Derecho. Tenemos entre ellas: a) La Ley; b) La costumbre; c) La jurisprudencia; d) La doctrina.

La Ley

Es la mayor fuente formal de Derecho de Trabajo. A criterio de un sector liberal, se ha regulado con abundamiento, excediendo las realidades y necesidades de un país. Por ello algunos autores consideran que la legislación laboral frena el desarrollo de esta rama jurídica, ya que lo amarra a reglas fijas en perjuicio de su movilidad y dinamismo. Otro sector opina, por el contrario, que la evolución del Derecho del Trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo, o sea que son pasos firmes que marcan el avance de esta rama jurídica. Dentro de las últimas producciones

legislativas en lo laboral, destacan los Decretos 42-92 y 64-92 del Congreso de la República [además de los Decretos número 13-2001 y 18-2001, ambos del Congreso de la República].



En materia laboral la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias. Las características de toda ley, que son: generalidad, igualdad e imperatividad, no aplican con el mismo sentido en lo laboral, debido básicamente a la tutela del trabajador y a las características disímiles de los destinatarios de las normas.

Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho del trabajo

Según el licenciado Luis Fernando Molina clasifica las fuentes formales del derecho del trabajo de la siguiente forma:

- Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
- Pacto Colectivo de Industria, de Actividad Económica o Región determinada.
- El Contrato Colectivo de Trabajo.
- La Sentencia Colectiva o Laudo Arbitral.
- Reglamento Interior de Trabajo.
- El Tratado Internacional que es aceptado por otras ramas previa ratificación del Congreso Nacional.



Pacto colectivo

Es el producto final del acuerdo tomado por un empleador y un grupo de trabajadores para regular las condiciones generales del trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención.

La mayoría de las grandes empresas cuentan con un pacto colectivo vigente, ya que es una de las primarias exigencias de los grupos de trabajadores; exigencia que se encuentra ampliamente respaldada por la ley, ya que impone al empleador la obligación de negociar el pacto con sus trabajadores sindicalizados (Artículo 51 Código de Trabajo), o bien de atender las solicitudes de grupos coaligados (Artículo 374 Código de Trabajo).

Pero la importancia del pacto colectivo no radica solamente en lo obligatorio que se impone, sino que también en que puede ser un instrumento de mucha utilidad para el mejor desarrollo de las actividades en el centro de trabajo, para mejorar la armonía laboral y por lo mismo, para el empleador.

De hecho, el futuro del derecho laboral se vislumbra cada vez más negociado y más específico, en contraposición a un derecho general e impuesto por el órgano legislativo. En vez de normas globales, aplicables supuestamente a toda actividad económica pero que en realidad no encuadran adecuadamente, que se fijen normas en el mismo lugar de trabajo y aplicables en forma concreta a las realidades del centro de trabajo, realidades que los mismos actores conocen bien y que los legisladores en su mayoría

desconocen.



El pacto colectivo tiene una vigencia de uno a tres años que, como antes se indica, se fija como parte global de la negociación. Al empleador conviene un plazo de tres años y a los trabajadores un plazo más corto.

El pacto colectivo tiene categoría de ley profesional, esto es, que puede decirse que es tan ley como la emanada por el Organismo Legislativo, sólo que aplicable dentro del entorno laboral.

El pacto se comprende dentro de la negociación colectiva, por lo mismo debe orientarse el concepto en el sentido de que ambas partes de la negociación deben obtener beneficios y dar concesiones a la otra parte. No se trata únicamente de determinar hasta donde llegan los beneficios del sindicato. El concepto debe ser reencauzado a que los trabajadores deben dar algo como contrapartida. No necesariamente renunciar a prestaciones adquiridas anteriormente (tomando en cuenta la limitante legal), pero sí en compromisos de mejorar la productividad, rendimiento, etc.

En muchos sentidos, el pacto colectivo margina a la ley, ya que la supera en cuanto a beneficios para los trabajadores. Por lo mismo, para un empleador la ley laboral es bipartita, constituida en una parte por el código de trabajo y leyes anexas y por la otra parte por el pacto colectivo vigente. Por lo mismo, debe tomarse muy en cuenta los Pactos para el seguimiento y aplicación de las normas laborales. En muchos centros de trabajo los pactos se han constituido, por la técnica como se redactan, en verdaderos



códigos.

El pacto colectivo de industria, región o actividad

Es un pacto colectivo de mayor amplitud y cobertura. No comprende únicamente un lugar de trabajo sino que toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial.

Los interlocutores de este pacto, por lo mismo, serían los representantes de un amplio sector productivo que aglutinara a varias empresas y a varios sindicatos; por un lado cámaras gremiales y por el otro, federaciones o confederaciones sindicales.

En Guatemala ha habido pocos intentos de negociar estos pactos, debido a varios factores; poca organización laboral, presiones externas, etc.

El convenio colectivo

Viene a ser una modalidad del pacto colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores constituido en un comité ad-hoc. El articulado de los pactos colectivos (Artículos 49 al 53 del Código de Trabajo), hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por lo mismo a los grupos laborales no organizados en dicha forma. Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y al producto de esa negociación se le denomina convenio colectivo. Se aprovecha, por extensión, como

fundamento legal, lo establecido en los Artículos 374, 377 y 386 del Código de Trabajo. Dichos Artículos se refieren a cuestiones concretas, quejas específicas, arreglos particulares; pero como la ley no lo limita, las diferencias pueden originarse por un solo asunto o por veinte asuntos variados.

Es de suponer que, en la medida que se desarrolle la creación de sindicatos, los convenios colectivos irán cediendo su puesto a los pactos colectivos”¹³.

1.4. Naturaleza jurídica

“El surgimiento del Derecho Laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, planteó una serie de cuestionamientos, entre ellos, la determinación de su ubicación, su encuadre, su pertenencia. Esta cuestión no se ha convertido en un asunto meramente académico sino que proyecta mucha repercusión en la práctica. ¿Pertenece al Derecho Público o al Derecho Privado?”¹⁴.

“En la evolución e implementación del Derecho Laboral se encuentran constantemente dos corrientes opuestas: los publicistas y los privatistas. Al referirnos a lo público, estamos de hecho aceptando una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al darle prioridad a la corriente privatista, estamos limitando la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras, si la participación estatal debe ser protagónica o periférica.

¹³ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 59.

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 35.

Estas corrientes ideológicas se difunden en una comunidad y son absorbidas por los legisladores, que a su vez las plasman en disposiciones normativas. Dependiendo que corriente predomine, así se irá perfilando el Derecho Laboral Positivo de cada país. Esa misma dialéctica que se produce en la doctrina, se repite en las discusiones parlamentarias, de tal suerte que se escuchan argumentos encontrados que propugnan por un Derecho Laboral en un papel activo, envolvente, o por el contrario, por un Derecho Laboral pasivo, secundario.

Escudriñar la naturaleza jurídica redonda, en el fondo, en establecer mejor una definición y orientación del Derecho Laboral”¹⁵.

Primeramente, se hará una exposición de las dos teorías fundamentales que sirven para determinar si una rama del derecho pertenece al derecho público o al derecho privado, y son las siguientes:

Teoría del interés

“Los expositores de esta teoría, afirman que cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado tipo de intereses y cuando éstos son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente al derecho privado”¹⁶.

¹⁵ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 35.

¹⁶ López Aguilar. **Ob. Cit.** Pág. 154.



Teoría de la naturaleza de la relación

“Parte de que los criterios diferenciales entre derecho público y derecho privado no deben tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establecen, a saber:

Relaciones de coordinación

Se califican como tales cuando los sujetos que participan en la relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad. Solo pueden participar en esta calidad de igualdad los particulares o cuando el Estado participa sin hacer uso de su imperio de institución rectora.

Relaciones de supraordinación

Esta clase de relaciones jurídicas se da cuando el Estado interviene en las mismas, imponiendo su autoridad, es decir, no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos presupuestos estamos frente al derecho público”¹⁷.

Tomando en cuenta la exposición anterior, se puede ubicar al derecho del trabajo dentro de la rama del derecho público toda vez que en la aplicación de sus normas (la cuales son de orden público), el Estado impone su poder soberano en atención a la protección preferente que debe haber hacia los trabajadores. El tratadista guatemalteco

¹⁷ López Aguilar. **Ob. Cit.** Pág. 154.

Luis Fernández Molina, en su texto Derecho laboral guatemalteco, escribe que Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. Nuestro Código de Trabajo es claro en establecer que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

“Los sostenedores de esta posición, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz público, como por ejemplo, las limitaciones de la jornada, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc. Por otra parte, en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó un principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El aparecimiento mismo de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclamaba la participación activa del Estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que se sufrían en esa época”¹⁸.

1.5. Legislación

El Derecho Laboral guatemalteco, se encuentra diseminado en un sinnúmero de leyes independientes que regulan las relaciones de trabajo en sus diferentes ámbitos, de esa manera tenemos regulación específica para las relaciones laborales en la iniciativa privada y para el sector público. Sin embargo, vale la pena hacer referencia al Código

¹⁸ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 37.

de Trabajo, por ser el principal cuerpo normativo en materia laboral en nuestro medio en tal virtud, se hará una descripción histórica del mismo.



Historia del código de trabajo

El primer Código de Trabajo fue emitido por Decreto 330 del Congreso de la República del 8 de febrero del 1,947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1,947. A lo largo de los años, el código ha sufrido distintas modificaciones, las que tratan de agotarse en la enumeración cronológica que se detalla a continuación.

Las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1,956, que modificó 97 Artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1,441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1,961, que prácticamente es una sustitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como decreto 1,441. Este Decreto derogó además los Artículos 432, 433, 434, y 435 del Decreto 330, que habían sido previamente modificadas por el Decreto Presidencial 570 citado.

En el año de 1,948 el Decreto 526 del 6 de julio reforma primer párrafo Artículo 6º; reforma 2º párrafo del inciso a) del Artículo 13; 2º párrafo del inciso c) del Artículo 34; se hace una adición al inciso c) del Artículo 35 y se adiciona inciso el a) al Artículo 61 y los incisos establecidos en ese Artículo se corren en la letra correspondiente y se adiciona el inciso o) al mismo Artículo, además modifica el inciso d) Artículo 62 y el inciso g) y a)



del Artículo 63, como el artículo 78; se hace una adición al primer párrafo del Artículo 82 y modifica Artículo 97; párrafo 4º del Artículo 116; y modifica el 4º párrafo del Artículo 206 y 211, y se modifica el 3º párrafo del artículos 212, 219, inciso a) del Artículo 222. Suprime Capítulo II, título VI que comprende Artículos 235 al 238 inclusive se adiciona un Artículo a las disposiciones generales, con el No. 14 BIS, se adiciona al Artículo III de las disposiciones transitorias.

En el año 1,949 el Decreto 623 del 17 de mayo. Adiciona al Artículo 20 un párrafo; modifica inciso a) Artículo 108; inciso a) del Artículo 110; Artículos 112, 113, 117; primer párrafo del inciso b) del Artículo 223.

E el año 1,952: El Decreto 915 del 27 de octubre. Adiciona inciso j) al Artículo 223.

En 1,955 el Decreto 216 del 31 de enero. Derogó los decretos 526, 623 y 915 del Congreso de la República y restablece la vigencia de las disposiciones derogadas o modificadas por dichos decretos.

En 1,956: El Decreto 570 del presidente de la República del 28 de febrero; Reformó los artículos 2º, 4º, 5º, 6º, 12º, primer párrafo del 13; Artículos 23, 26, inciso b) del Artículo 53. hace una adición al Artículo 57 modifica primer párrafo y el inciso g) del Artículo 60 modifica el inciso i) del Artículo 61; Artículos 64,65,76,77; incisos b) y e) del Artículo 82; segundo párrafo Artículo 89; párrafo 2º Artículo 99; ultimo párrafo Artículo 116; Artículo 126; Artículo 113; 3º párrafo Artículo 141; Artículos 191,192,193,207; Inciso f) del Artículo 222; inciso b) del Artículo 223; Artículo 229; primer párrafo Artículo 232; primer párrafo Artículo 233; Artículo 239; inciso a) del Artículo 241; Artículos 242, 243, 244,



245, 250, inciso a) del Artículo 271; incisos b), c), d), f) y h) del Artículo 281; 285, derogó Artículo 290 reforma Artículo 291, inciso a), c) y d) del Artículo 292; 294, 297, 302, 306, 310, 312, 315; inciso b) y c) del Artículo 319; los Artículos del 321 al 328; 329, 331, 332 al 335; 337 al 344; 345, 346, 347 al 365, 2º párrafo Artículo 385; 1º párrafo del Artículo 386; 393. Adiciona Artículos 395, 396, 364, 365, 386, 343; adición al Artículo 395; 396, 397, 398, 402; 1º párrafo Artículo 403; 405, 407, 410, 423, 426, 429 al 430, 432, 433, 435.

En 1,958: El Decreto 1243 del 27 de junio; adicionó el inciso b) al Artículo 97.

En 1,961: El Decreto 1,441 del 29 de abril. Decreto 1,486 del 8 de septiembre; Adiciona inciso ñ) Artículo 61 reforma Artículos 278; 2º párrafo Artículos 321 y 395.

En 1,963: El Decreto Ley Número 45 del 12 de junio; modifica inciso a) Artículo 222.

Decreto Ley No. 57 del 29 de junio; modifica el Artículo 127 relativo a asueto (derogado por decreto 1,618).

En el año 1,966 El Decreto 1,618 del 14 de octubre (15 octubre); Deroga Decreto Ley relativo a días de asueto y 57 modifica el Artículo 127.

En el año 1,970: Con el Decreto 1,570 (15-70) 17 de febrero; modifica el Artículo 276 y reorganiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En 1,971: El Decreto 86-71 del 30 septiembre; reforma último párrafo del Artículo 321 asesores en juicios laborales.



En 1,973: Con el Decreto 88-73 del 10 octubre; modifica el Artículo 113 del Código de Trabajo.

En el año 1,982: Con el Decreto Ley No. 62-82 del 8 de julio; regula el ejercicio de cargos sindicales y votaciones durante la vigencia de estados de emergencia.

En 1,983: Con Decreto Ley No. 55-83 del 16 de mayo; se modifica inciso c) del Artículo 211 y modifica inciso a) Artículo 222. El Artículo 211 deroga el segundo párrafo del inciso c).

En el año 1,992: Con el Decreto 64-92 del 10 de noviembre se reforman los Artículos 61 inciso ñ), 78, 89, 126. 130, 131, 148 inciso a) y b), 151, 152, 153, 207, 214 inciso d), 223 inciso d), 217, 218, 241 inciso c) 272.

En el año 1,997: Con el Decreto 19-97 del 4 de marzo de 1997; Artículos 214 literal a), 293, 294, 295.

Decreto 4-97 del 22 de enero; modifica Artículo 321 del segundo párrafo.

En el año 1,998: Con el Decreto 35-98 del 5 de mayo; modifica los Artículos 197, 217 y 218. Adiciona los Artículos 197 BIS y 367.

Con el Decreto 9-98 del 4 de febrero se crea la Ley de inversión extranjera y reforma Artículo 13 del Código de Trabajo.



En el año 2,001: Con el Decreto. 13-2,001 del 25 de abril se Reforman Artículos: 211 inciso d), Artículo 220 inciso j), Artículo 221 literal d), Artículo 223, referencia Artículo 234 inciso c), Artículo 241 reforma el Artículo 255.

Con el Decreto 18-2,001 del 14 de mayo. Reforma el inciso a) y No.1 del inciso a) Artículo 71; referencia Artículo 81; reforma Artículo 113; reforma Artículo 209; reforma Artículo 213; reforma inciso l) y adiciona el inciso m) del Artículo 281; reforma los Artículos 223, 364, 379, 380, 415; reforma el nombre del título XIV capítulo único; Artículos 419, 422. Deroga inciso e) del Artículo 292, 417, 418, 420 y 421.

No obstante este gran número de modificaciones que ha sufrido el Código de Trabajo, no se ha realizado ninguna reforma referente a la cuantía en relación a los porcentajes del salario de los cuales es permitido su embargo, no entrando en más detalle toda vez que este tema será tratado más adelante.

Adicional al Código de trabajo, existen otras normas relativas al trabajo, entre ellas:

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Decreto número 74-78 del Congreso de la República, Ley del aguinaldo para los trabajadores del sector público.
- Decreto número 76-78 del Congreso de la República, Ley del aguinaldo para los trabajadores del sector privado.
- Decreto número 37-2001 del Congreso de la República, Ley de Bonificación Incentivo, para los trabajadores en general.



- Decreto número 1794 del Congreso de la República, que declara asueto el día 10 de mayo, para las madres trabajadoras.
- Decreto número 42-92 del Congreso de la República, Ley de bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.
- Decreto número 23-79 del Congreso de la República, Ley reguladora del pago de prestaciones laborales post mortem.
- Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Ley del Servicio Civil, que regula las relaciones entre el Estado de Guatemala y sus trabajadores.
- Ley del Servicio Municipal, que regula las relaciones entre las Municipalidades y sus trabajadores.
- Ley de la Carrera Judicial, que regula las relaciones entre el Organismo Judicial y sus trabajadores.
- Convenios Internacionales de Trabajo aprobados por la Organización Internacional del Trabajo y ratificados por el Estado de Guatemala.

CAPÍTULO II



2. Relación laboral

2.1. Generalidades

La relación de trabajo o relación laboral y el contrato de trabajo son dos instituciones jurídicas que se encuentran íntimamente relacionadas, ya que la misma ley establece que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.

Esto significa que el inicio de la relación laboral significa la materialización del contrato individual de trabajo, siendo la primera el hecho mismo de la prestación de un servicio o la ejecución de una obra y el segundo el vínculo económico jurídico propiamente dicho.

No obstante lo indicado en los dos párrafos que preceden, “en un afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, distintas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo. Sobre todo, porque el contrato tiene una innegable raigambre civil, esto es, contractual; en cambio,

la relación tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato, resaltando por el contrario lo que es la relación laboral¹⁹.



Significa, pues que dentro de estas dos importantes instituciones del derecho individual del trabajo, la relación de trabajo o relación laboral es la más importante, sobre todo en atención al principio filosófico que inspira a esta rama del derecho público, que es el de tutelar a la parte más débil de la relación laboral, tal y como lo es el mismo trabajador, materializándose dicha tutela al establecerse que la prueba plena del contrato individual de trabajo se da con la presentación del documento respectivo, siendo el empleador el obligado a presentarlo en un juicio aunque haya sido el trabajador el oferente de la prueba, naciendo así otra de las instituciones especiales del Derecho Laboral, en este caso de la parte adjetiva, tal y como es la inversión de la carga de la prueba.

Al indicarse que el contrato de trabajo tiene inferior importancia que la propia relación laboral, se está haciendo referencia en la poca trascendencia que para el trabajador tiene el hecho de que su contrato de trabajo quede asentado en un documento formal, es decir que lo que realmente interesa a los trabajadores es tener una fuente de ingresos sin importarles la forma jurídica que esta relación pueda tener y en atención a ello la legislación laboral establece que el obligado a presentar el contrato escrito es el patrono, por lo tanto es éste último el obligado a perfeccionarlo por escrito cuando ya se ha iniciado la relación laboral, cuya omisión tiene dos consecuencias jurídicas a saber:

¹⁹ Fernández Molina. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 85.



a) Dentro de un juicio se tienen por ciertas las afirmaciones del trabajador en cuanto las condiciones de trabajo se refiere, en tanto que el patrono o la parte demandada, en este caso, no presente el documento que contenga el contrato de trabajo, mismo que debe estar debidamente suscrito por las partes y sellado de recibido por la dependencia administrativa del trabajo que haya recibido la copia que el patrono está obligado a remitir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y, b) Por ser la elaboración del contrato individual de trabajo una obligación de hacer, es decir que esta contenida en una norma de carácter preceptivo a cuyo cumplimiento está obligado el patrono, su omisión hace incurrir en una sanción administrativa, según las reformas introducidas al Código de Trabajo mediante el decreto número 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, específicamente en la literal g) señala que: toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista en los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo o de previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, es decir que al final de cuentas al no elaborarse el contrato por escrito, la parte perjudicada va ser siempre el patrono, esto en atención a que la ley ha tomado en consideración que los trabajadores en su mayoría no tienen la instrucción necesaria para este tipo de actividad, atendiendo siempre al principio filosófico que inspira al Derecho Laboral que es el de ser tutelar de los trabajadores.

2.2. Elementos de la relación laboral



Elementos reales

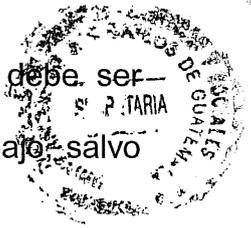
La prestación del servicio

En un sentido amplio la prestación de los servicios incluye servicios intelectuales, físicos, materiales, ejecución de obras, siendo el sujeto trabajador el que le da cumplimiento a este elemento del contrato de trabajo, constituyendo esta su obligación como consecuencia del inicio de una relación laboral. La prestación del servicio es en sí, el supuesto jurídico que genera la obligación por parte del patrono a pagar un salario o retribución, conformando este último el otro elemento real de un contrato de trabajo.

El salario

Como ya se dijo anteriormente el salario es otro elemento real del contrato de trabajo y éste constituye la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Es salario "Es la forma de recompensar una persona la actividad que otra realiza en su provecho, es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza y la

destreza, la habilidad y la inteligencia de otros hombres”²⁰. Este salario debe ser pagado siempre que se preste un servicio o se realice cualquier tipo de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley.



En lo que al trabajador respecta, el salario es la prestación de mayor importancia toda vez que significa el único ingreso económico que le permite cubrir sus necesidades y las de su familia. En ese sentido, esta prestación laboral debe ser protegida, no solo contra los acreedores del trabajador, sino también contra el patrono y contra el mismo trabajador, situaciones que se explicarán más adelante.

Subordinación

“Es el elemento que más destaca del contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico del acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

²⁰ Ruprecht, Alfredo J. **Contrato de trabajo**. Pág. 101.

Determinan esa subordinación aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del reglamento interior de trabajo, instrucciones completas para la ejecución de los trabajos, aún podía ser por un técnica diferente de la acostumbrada por el trabajador”²¹.

“Es el estudio de las diversas relaciones de la vida social, el concepto de subordinación se presenta muy difuso y, al mismo tiempo, relativamente complejo. Concepto muy difuso, en cuanto, con mayor o menor propiedad, se habla de continuo en las mas variadas relaciones de la vida: en el ámbito de la relación familiar, en las relaciones de trabajo, en las relaciones de subordinación del individuo hacia el Estado, en la organización jerárquica de la iglesia, etc.”²².

Elementos personales

En la relación laboral participan como elementos subjetivos, el trabajador y el empleador, estos sujetos son propios del Derecho del Trabajo, y su actuación estará regida por los derechos y obligaciones que resultan de toda relación de trabajo.

²¹ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 93.

²² Ruprecht. **Ob. Cit.** Pág. 47.

El empleador



Dentro de la terminología moderna se ha venido utilizado este concepto para designar a la persona, individual o jurídica, que contrata los servicios de otra persona individual, a cambio de una remuneración previamente determinada que en todo caso no puede ser inferior al mínimo establecido por la ley; sustituyendo a la denominación patrono contenida en la legislación laboral, toda vez que la primera abarca a todas las actividades productivas en general y es la denominación que ha adquirido este sujeto de la relación laboral luego de una serie de convenios suscritos en la Organización Internacional del Trabajo.

“En la terminología de nuestra ciencia, empleador es sinónimo de patrón o patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, según la expresión tradicional, es decir, el que paga el precio o concurre con el capital, por oposición a la otra parte, trabajador, empleado, obrero, operario, locador, que concurre con su actividad profesional, intelectual o física. El empleador o patrón es el que dirige, vigila y controla la faena”²³.

Puede asumir la calidad de empleador tanto la persona individual como la persona jurídica o colectiva, y aún con relación a éstas últimas, la doctrina admite que también se considera empleador a una sociedad de hecho, asimismo el propio Estado puede

²³ Ramírez Gronda, Juan D. **El contrato de trabajo**. Pág. 60.

tener la calidad de empleador cuando se da la relación entre este y los empleados o funcionarios públicos, aunque dichas relaciones se rijan por un estatuto especial.

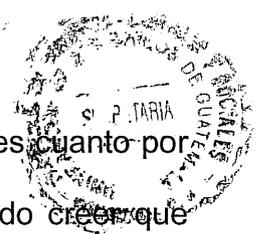


Es procedente dejar anotado en este apartado una definición de lo que debe entenderse formalmente por empleador, por lo que se dirá que empleador "es toda persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas"²⁴.

También la legislación señala de lo que es patrono o empleador, la cual se encuentra contenida en el Artículo número dos del Código de Trabajo e indica que patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Sin embargo, en diferentes oportunidades se da la situación de que no sea el empleador mismo quien contrata al trabajador, naciendo en este caso las figuras de representantes del patrono e intermediarios, siendo los primeros a quienes se les encomienda el negocio y en consecuencia cuando contrata a un trabajador, obliga al patrono directamente como si éste hubiese contratado personalmente, sin ser necesario que este representante sea investido previamente de tal facultad mediante mandato

²⁴ Osorio. **Ob. Cit.** Pág. 556.



formal, pues se presume, por disposición legal que posee dichas facultades, cuanto por la posición que ocupa en la empresa, el trabajador ha creído o ha podido creer que contrataba válidamente con la empresa misma y no con tercero; así lo regula el Código de Trabajo en su Artículo número cuatro al señalar que representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo. En cambio la figura del intermediario se confunde con la de un verdadero empleador, ya que es el primero quien contrata los servicios del trabajador para que lo preste a un tercero, causando confusión entre los trabajadores con respecto a la persona obligada a cumplir con el pago de su salario. En atención a ello la legislación ha dado responsabilidad solidaria a estas figuras jurídicas en cuanto al cumplimiento de los derechos del trabajador al establecer en el Artículo número cinco del Código de Trabajo el cual establece que Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.



El trabajador

Tal y como se ha venido analizando anteriormente, el trabajador es uno de los elementos personales de la relación laboral, entendiéndose legalmente como la persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o de una relación de trabajo, así lo establece el artículo número tres del código de trabajo. Asimismo, la doctrina define al trabajador como “Toda persona que desarrolla una actividad profesional en la que predomina el esfuerzo físico, intelectual o de ambas índoles”²⁵.

Entonces nos damos cuenta que el trabajador por ser quien presta el servicio, es un elemento personal de vital importancia dentro de una relación de trabajo que como ya se sabe es la materialización de un contrato de trabajo, esto sin restar importancia al papel que juega el empleador dentro de la misma.

2.3. Vigencia de la relación laboral

La relación laboral se inicia en el momento mismo en que se inicia la prestación del servicio o la ejecución de la obra, desde ese momento nacen a la vida jurídica los derechos y obligaciones para cada uno de los sujetos que la conforman, es decir, trabajadores y empleadores. Desde este momento, el trabajador goza de las

²⁵ Ibíd. Pág. 507.

protecciones y garantías mínimas contenidas en la legislación laboral, a partir de ahí tiene derecho a que se le pague su salario, acumula sus vacaciones, aguinaldo, bonificación anual, etc. Asimismo, el empleador tiene derecho a aprovecharse de la fuerza de trabajo de empleado, exigiendo de éste la eficacia del caso de conformidad con las condiciones pactadas en el contrato de trabajo.

Cuando se inicia la relación de trabajo, según lo indicado en el párrafo anterior, la parte empleadora tiene la obligación de elaborar el respectivo contrato individual de trabajo en el cual debe especificar claramente los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo; debe indicar el lugar o lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra; el tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse. Parte importante del contrato de trabajo es la indicación del plazo del mismo o si es por tiempo indefinido o para obra determinada. Se entiende por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación; a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo, en éste segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato y no el resultado de la obra; y, para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. En el caso de los contratos a plazo fijo y para obra determinada, la ley los

considera como contratos excepcionales, ya que por regla general este tipo de contratos deber realizarse por tiempo indefinido, con el fin de garantizar la estabilidad laboral para el trabajador y la profesionalización en el trabajo en beneficio del patrono; en esa virtud, deben tenerse siempre como contratos por tiempo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen, en consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

No obstante lo anterior, el incumplimiento por parte del patrono de la elaboración de este documento, hace que el trabajador tome ventaja al momento de iniciar un juicio relacionado a la materia, ya que la prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo; y, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos es imputable siempre al patrono y si a requerimiento de la autoridades de trabajo no lo exhibe, se presumen ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

Finalización de la relación laboral

Nuestra legislación laboral contempla cuatro formas en que la relación laboral puede finalizar: a) Por voluntad de una de las partes; b) Por mutuo consentimiento; c) Por

causa imputable a una de las partes; y d) Cuando ocurra lo mismo por disposición de la ley.



Decisión unilateral

La finalización de una relación de trabajo puede darse por disposición unilateral de cualquiera de las partes, ya que el artículo número 76 del Código de Trabajo señala que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas.

Cuando la finalización de la relación de trabajo se da por decisión unilateral del patrono, el acto es denominado como despido. Cuando la ruptura del vínculo se origina en la voluntad del trabajador, se le denominada renuncia.

Mutuo acuerdo

Como ya se ha indicado, la autonomía de la voluntad prevalece dentro de las relaciones contractuales, y siempre que la misma no signifique una renuncia del trabajador a sus derechos mínimos, sucede lo mismo en la relación de trabajo, es decir que la misma, aunque el contrato sea por tiempo indefinido, puede finalizar de mutuo acuerdo entre

las partes que forman la relación laboral, así lo estipula el Artículo número 76 Código de Trabajo al regular que Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento.

En este caso, son las partes las que definen la forma y tiempo en que van a poner fin a la relación de trabajo, de acuerdo a los intereses que en determinado momento puedan tener, por lo que las consecuencias de finalizar una relación o contrato de trabajo en esta forma, las establecen las partes al momento de la acción.

Causa imputable a una de las partes

Por contener el contrato de trabajo una relación de carácter sinalagmático, es decir que existen obligaciones y derechos para cada una de las partes, el incumplimiento de las primeras genera una causa imputable al infractor para dar por finalizada la relación de trabajo, dicha causa es invocada por la parte afectada y al ponerle fin a la relación de trabajo genera obligaciones en contra del infractor.

El Código de Trabajo, establece en su Artículo número 77 una serie de situaciones en las que puede incurrir el trabajador y que constituye causa justa para que el patrono le ponga fin a la relación laboral sin responsabilidad de su parte y son las siguientes:

- 
- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono los representantes de éste en la dirección de las labores.
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.



- e) Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente.

- f) cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.

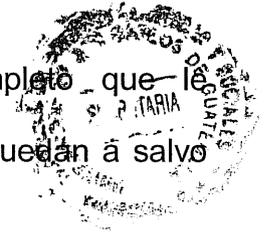
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo número 64 del Código de Trabajo o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después que el patrono le aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se

ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.



- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimiento que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Asimismo, el mismo Código de Trabajo, en su artículo número 79, establece las causas en las que al incurrir el patrono, facultan al trabajador para dar por finalizada la relación laboral, sin responsabilidad de su parte, y son las siguientes:

- 
- a) Cuando el patrono no pague al trabajador el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

- 
- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate.
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren.
- i) Cuando el patrono viole cualquiera de las prohibiciones establecidas en la ley.
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo.

- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.



Por disposición de la ley

También existen situaciones en las que la relación de trabajo tiene que finalizar por disposición legal y sin responsabilidad para las partes, estas situaciones se encuentran previstas legalmente, toda vez que al ocurrir, forzosamente tiene que finalizar la relación ya que la misma no puede subsistir, y entre esos casos se encuentran: La muerte del trabajador y la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono.

Muerte del trabajador

En cuyo caso, si el trabajador al momento de su deceso, no gozaba de los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, el patrono está obligado a cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados.

La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono.



Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir con el contrato.

2.4. Derechos y obligaciones de la relación laboral

Obligaciones del patrono

“Las obligaciones a cargo del patrono, son de diverso carácter y naturaleza. Entre ellas, cuenta en primer término, el pago de la remuneración. Debido a que el contrato de trabajo es siempre oneroso, se comprende sin dificultades que el pago del salario o sueldo (pagos en dinero) o de las otras prestaciones que forman parte de la remuneración (pagos en especie, uso de habitación, etc.), constituye el cumplimiento de la principal obligación patronal”²⁶.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, el Código de Trabajo establece obligaciones específicas de los empleadores, por ejemplo: elaboración del contrato individual de trabajo, elaboración del Reglamento Interior de Trabajo y su publicación, la obligación de habilitar una guardería cuando contrate en su empresa a más de treinta

²⁶ Ramírez Gronda. **Ob. Cit.** Pág. 337.

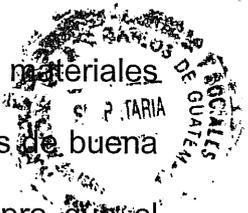
trabajadoras, etc. Sin embargo, específicamente en el Artículo número 61 del Código de Trabajo, se establecen las siguientes obligaciones:



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

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.

- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

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



- H) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por la Dirección General de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la Asamblea General.
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono

necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso, deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la lena cortada o indicar a los trabajadores campesinos donde pueden cortarla y con que cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía.
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y



- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres días.
 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
 3. Por nacimiento de hijo, dos días.
 4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
 6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité

Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.



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

Obligaciones del trabajador

Así como el pago del salario constituye la obligación más importante del patrono, la actividad o el servicio representa la obligación más relevante a cargo del trabajador. Estas prestaciones constituyen la esencia y objeto básico del contrato de trabajo. En todo caso, al indicar que la prestación del servicio o ejecución de la obra es la obligación más importante del trabajador también cabe indicar que esta prestación debe proporcionarla en forma personal ya que este servicio es de carácter *intuitu personae*, es decir, que la posibilidad de suplantar la persona del trabajador no es admisible y cuando se da una situación de estas estamos frente a una nueva relación laboral y por lo tanto frente a un nuevo contrato de trabajo.

La principal obligación del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico. Si bien a la luz de las nuevas tendencias no se considera al trabajo como una mercancía, no

puede negarse el hecho de que dicho trabajo tenga un valor y un precio que se está pagando y se está percibiendo por parte del trabajador²⁷.



El Código de Trabajo en su artículo número 63 establece que el trabajador está obligado a cumplir con las siguientes estipulaciones:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal no por el que se ocasiona por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.

²⁷ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 106.

- 
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente, en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

- 
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

Derechos del empleador y de los trabajadores

En el presente apartado, únicamente vale la pena hacer referencia que por ser el contrato de trabajo de carácter sinalagmático, las obligaciones de una de las partes constituyen los derechos de la otra, es decir, que lo indicado en los numerales anteriores como obligaciones de cada una de las partes, constituyen los derechos de la otra, teniendo derecho a exigir su debido y eficaz cumplimiento.

CAPÍTULO III



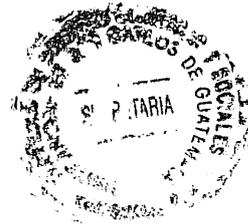
3. El salario

3.1. Antecedentes

Los recursos económicos constituyen el medio de subsistencia del hombre, en ese sentido, tomando en consideración que la mayoría de la población la constituyen los trabajadores asalariados, la retribución que perciben se convierte en la base de su sustento y la el de su familia y demás dependientes económicos. Jurídicamente, el salario es un elemento esencial del Contrato de Trabajo cuya obligación de pago corre por cuenta del patrono como una contraprestación al servicio que el trabajador presta.

A principios del siglo XIX, antes de que se desarrollara el sistema industrial, los salarios y la jornada laboral se acordaban mediante negociaciones directas entre los empresarios y cada trabajador, es decir que operaba la autonomía de la voluntad aplicada al derecho de trabajo. No era permitida desde ningún punto de vista la organización de los trabajadores, menos podía pensarse que esto estuviera regulado en la legislación ya que la opinión pública y la situación económica no favorecía ni siquiera el nacimiento de este tipo de organizaciones. Durante esta época, como consecuencia de la diferencia económica tan abismal que existía entre los sujetos de la relación laboral y por no existir ninguna protección preferente hacia los trabajadores por parte del Estado, se daban infinidad de abusos por parte de los empleadores, a quienes únicamente les importaba el elemento producción sin importarles en ningún momento la

persona del trabajador y mucho menos que éste tuviera un salario justo.



A pesar de las condiciones desfavorables y de la poca protección legal, los trabajadores se asociaron y crearon sindicatos de hecho comenzando a exigir mejoras laborales; utilizando incluso la huelga o a cualquier otro tipo de medida de presión que les permitiera alcanzar sus objetivos. Un instrumento clave fue la aparición de la negociación colectiva, que consolidó la posición como fuerza social de los trabajadores, que consiguieron imponer acuerdos logrados mediante este tipo de negociación. Además, se desarrollaron tres tipos de legislaciones que garantizaban una mejor resolución de la conflictividad laboral: la legislación de la seguridad en el trabajo, de las relaciones laborales y de las condiciones que regirían la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores.

Dentro de las mejoras logradas por los trabajadores la principal es la económica, ya que se inició a tener un salario mínimo acorde a las necesidades del trabajador, es decir que ya no operaba la autonomía de la voluntad en la fijación del salario, y que este era impuesto por la legislación, evitándose con ello no solo la explotación inmisericorde de los trabajadores sino también la competencia desleal entre los empresarios ya que no era permitido que nadie pagara un salario inferior al mínimo establecido en la ley.

En nuestro país, el salario fue incluido dentro de la legislación nacional a partir de la entrada en vigencia del primer Código de Trabajo, contenido en el derecho número 330 del Congreso de la República, la cual dio inicio el primero de mayo del año 1947, a partir del cual se establecieron las distintas formas de salario, pero principalmente la

obligación de fijar un salario mínimo fijando el procedimiento respectivo.



3.2. Definición

En la doctrina del derecho laboral se han dado distintas definiciones al concepto salario, siendo importante conocer las de mayor relevancia toda vez que puede establecerse que a través de la historia ha ido cambiado en algunos conceptos de conformidad con la época que los tratadistas han vivido y la forma en que se han presentado las relaciones laborales a través del tiempo.

El tratadista mexicano Mario de la Cueva, define el salario como: “Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”²⁸. Esta definición es la más moderna en cuanto a considerar que debe entenderse por salario toda contraprestación que el trabajador reciba a cambio de su trabajo y que pueda computarse en efectivo sin importar la denominación que se le de.

En estos mismos términos se ha definido el salario en el convenio internacional número 95 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Protección al Salario, el cual en su Artículo uno regula que: El término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en

²⁸ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 291.



efectivo, fijada 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 este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar; este convenio forma parte de la legislación nacional toda vez que fue ratificado por Guatemala el 28 de enero del año 1952.

El tratadista Alfredo Ruprecht, define el salario así: “Es la forma de recompensar una persona la actividad que otra realiza en su provecho, es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza y la destreza, la habilidad y la inteligencia de otros hombres”²⁹. En esta definición se hace referencia a la fuerza de trabajo como patrimonio nato de los trabajadores el cual es utilizado por otros en su provecho, pero con la obligación de compensarlo por medio del pago del salario.

Entre otras definiciones al concepto salario tenemos las siguientes: “Salario es la renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un empresario; es salario pues, el precio de la fuerza de trabajo que paga el patrón o empleador en virtud del contrato de trabajo, consistiendo generalmente en una suma fija, no subordinada a las utilidades o pérdidas de la empresa, el salario es la única entrada con que cuenta para vivir el empleado y su familia, y tiene, por lo tanto carácter alimenticio”³⁰.

²⁹ Ruprecht. **Ob. Cit.** Pág. 101.

³⁰ Walker Linares, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo.** Pág. 207.



“El salario es la compensación que recibe el obrero a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado”³¹.

Por su parte la legislación interna en materia de trabajo contiene una definición legal del salario, contenida en el Artículo número 88 del Código de Trabajo que señala que el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

De esta definición legal se puede establecer que el concepto salario lleva implícita una relación de trabajo subordinado entre quien lo paga y quien lo recibe, siendo éste uno de los elementos esenciales de la relación laboral, cuyo pago constituye la principal obligación del patrono dentro de una relación de trabajo.

3.3. Naturaleza jurídica

En cuanto a la naturaleza jurídica del salario, hay que resaltar su carácter remuneratorio, ya que el salario es una contraprestación.

No es asignación unilateral, sino una recompensa o una contraprestación al servicio prestado o a la obra ejecutada. La propia definición legal le da a este carácter de una retribución que el patrono está obligado a pagar al trabajador.

³¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Pág. 363.



“Ahora bien, como ha puesto de relieve la doctrina científica, no es preciso que una porción concreta de salario corresponda a una parte determinada de la prestación de trabajo. Incluso se llega a la teoría de que el salario no es una contraposición, porque no corresponde exactamente a la prestación de la otra parte de la relación laboral. El contrato de Trabajo es sinalagmático en su conjunto y no prestación por prestación. Por ello las retribuciones del trabajador han de coincidir en su totalidad con una serie de obras o servicios, y aunque éstos no se individualicen para los efectos de su remuneración, constituyen la causa del salario.

En este sentido se ha sostenido que la naturaleza del mismo es la de una contraprestación con el carácter oneroso y conmutativo de las contraprestaciones. Consecuencias muy importantes se derivan de ello, y es el que no sea posible exigir salario por trabajos no realizados, siempre que no pueda demostrarse que fue culpable la empresa de su no realización”³².

En ese orden de ideas se concluye que la naturaleza jurídica del salario es el de ser una contraprestación onerosa y conmutativa a un servicio que el trabajador presta al patrono, quien recibe a cambio del salario los beneficios que le significan el aprovecharse de la fuerza de trabajo de la contraparte.

3.4. Protección legal del salario

“Por la misma categoría del salario del que depende el sostenimiento de la inmensa

³² Pérez Botija. **Ob. Cit.** Pág. 206.



mayoría de la población, el legislador ha procurado extender una garantía legal que asegure al trabajador y a su familia, en primer lugar, la efectiva percepción del ingreso y adicionalmente otras ventajas. Básicamente se trata, por medio de normas legales, de proteger al salario de actos o disposiciones que en alguna medida priven al laborante y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente”³³.

Al hablar de protección del salario debe enfocarse desde dos puntos de vista: a) protección del salario en contra del patrono; b) protección en contra de los acreedores del trabajador. El mexicano Mario de la Cueva denomina a esta protección legal del salario como los principios generales del derecho del trabajo y la defensa del salario, incluyendo dentro de estos los siguientes rubros: “la defensa del salario contra el patrono; la defensa del salario contra acreedores del trabajador; la defensa del salario contra los acreedores del patrono; y, la defensa de la familia del trabajador. Agregando además dentro de esta clasificación la obligación de pagar directamente el salario al trabajador”³⁴.

Por su parte el tratadista Eugenio Pérez Botija, anota en su obra Curso de Derecho del Trabajo que “dentro de las normas protectoras del salario entran las precauciones sobre lugar y hora de pago, derecho a percibir anticipos a cuenta de trabajos ya realizados, así como las garantías de orden documental sobre nóminas y libros de salarios, que acrediten haberse hecho efectivas las correspondientes percepciones”³⁵.

³³ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 208.

³⁴ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 340.

³⁵ Pérez Botija. **Ob. Cit.** Pág. 234.

La protección del salario contra el patrono



“En la ética del capitalismo no existe un mandamiento que prohíba escamotear a los trabajadores sus salarios; de ahí que los patronos practicaran con maestría inigualable el arte de la prestidigitación y que lo continúen haciendo cada vez que pueden. En esas condiciones, la fijación de los salarios resultaba ilusoria, porque casi nunca llegaban completos a su destino. La defensa del salario contra el patrono fue un imperativo de la vida”³⁶.

Obligación de pagar el salario en moneda de curso legal

La legislación guatemalteca prohíbe el pago del salario de los trabajadores en especie, estableciendo la obligación de pagar el mismo en moneda de curso legal, siendo esto una garantía social mínima reconocida por la misma Constitución Política de la República de Guatemala. Se exceptúa en este caso el trabajo agrícola, el cual por su misma naturaleza permite que el salario sea pagado parcialmente en especie, es decir hasta en un treinta por ciento del total del salario, con la condición de que las mercancías se entreguen a precio de costo y que sean de utilidad para el trabajador.

Asimismo se prohíbe que el salario sea pagado con vales canjeables por mercancías en determinada tienda, evitándose de esta forma que el patrono obligue a sus trabajadores a comprar sus mercancías en determinados lugares que eventualmente podrían ser de su propiedad.

³⁶ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 343.



El lugar de pago del salario

Antiguamente los patronos señalaban una cantina o lugar de recreo para el pago de los salarios de los trabajadores y para la hora en que este se efectuaba, los trabajadores habían hecho algún consumo que pagaban con su salario. En atención a ello, los legisladores consideraron que era oportuno incluir dentro de una ley de orden público la prohibición de efectuar este tipo de artimañas con el fin de proteger el salario y en ese orden de ideas se incluyó dentro de la legislación laboral la prohibición de pagar los salarios en estos lugares señalándose que el lugar idóneo para el pago del salario es el mismo centro de trabajo.

Por supuesto, se exceptúa de esta prohibición lo relativo a los trabajadores de aquellos establecimientos, toda vez que por ser este su centro de trabajo es allí donde debe pagársele el salario.

La prohibición de imponer multas

La legislación guatemalteca, como una forma de proteger el salario en contra del patrono, estableció la prohibición de este último de imponer multas a sus trabajadores por faltas cometidas, por lo que cuando estas ocurren se debe iniciar procedimiento disciplinario que no afecte el salario ya devengado por el trabajador.

“La multa impuesta libremente por el patrono, es una institución repugnante, porque es expresión de servidumbre y porque viola el principio de que nadie puede hacerse

justicia por sí mismo”³⁷.



La prohibición de reducir el monto del salario

El Código de Trabajo establece que las condiciones de trabajo no pueden variarse en perjuicio del trabajador y en caso de que esto ocurra, la acción no produce efectos legales. Por ser el salario un elemento esencial de la relación laboral y la condición de trabajo más importante, este no puede ser variado en perjuicio del trabajador y en caso de que se de una reducción en el mismo constituye causal para que el trabajador pueda dar por finalizada la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte ya que constituye una causa imputable al patrono. Por tanto, el trabajador puede ejercer una de dos acciones: a) exigir el pago completo del salario; y b) Dar por terminada la relación de trabajo por causa imputable al patrono con el consecuente pago de la indemnización respectiva.

La protección del salario en contra de los acreedores del trabajador

“El salario es el patrimonio material que permitirá al trabajador vivir con su familia, un fin que no podría cumplirse si el salario estuviere expuesto al afán de lucro de los comerciantes y de los agiotistas. Ciertamente, las deudas contraídas por los trabajadores con terceros no atañen en forma inmediata y directa a la relación de trabajo; sin embargo, la Asamblea Constituyente inició el camino de la protección al salario contra los acreedores del trabajador, porque las finalidades supremas del

³⁷ Ibíd. Pág. 347.



derecho del trabajo no son únicamente la defensa del trabajador frente al empresario sino el aseguramiento efectivo de una vida decorosa en el presente, imposible si el salario está expuesto a pasar en todo o en parte a un posible enjambre de acreedores”³⁸.

Obligación de pagar el salario directamente al trabajador

En atención al principio de proteccionismo preferente al salario del trabajador, en este caso frente a sus acreedores, la legislación guatemalteca establece la obligación de que este sea pagado directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.

Vale la pena indicar que la ley no establece ninguna consecuencia directa de la violación a esta norma, por lo que el patrono al incurrir en incumplimiento se somete únicamente a las sanciones administrativas del orden general. En ese orden de ideas, sería recomendable que los legisladores pensaran en hacer incurrir al patrono en una responsabilidad directa al incumplimiento de esta norma, por ejemplo, como lo regula la ley mexicana al establecer que el pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrono, es decir que al efectuarse el pago a tercera persona, el patrono sigue obligado a pagar directamente al trabajador, por supuesto sin perjuicio de repetir contra el tercero.

³⁸ Ibíd. Pág. 351.

En sentido contrario, a lo contenido en la norma citada, el patrono no puede efectuar el pago a otra persona que no sea la del trabajador o un familiar legítimamente autorizado, por ejemplo a acreedores del mismo trabajador.



Inembargabilidad del salario

“Es una garantía fundamental, pues el hombre no se afana por trabajar, si deudas contraídas por causas múltiples le privaran de la totalidad de su salario”³⁹.

La inembargabilidad como una analogía a bien inembargable, se define como: “Bien que no puede ser embargado, como el bien de familia, los sueldos y jornales hasta cierto límite, los útiles de trabajo y algunos enseres domésticos”⁴⁰.

La inembargabilidad del salario surge como una medida de justicia y además como un remedio oportunista. Si a una persona se le obliga a entregar todo lo que gana, el lógico que no tenga interés en seguir trabajando.

En ese orden de ideas, en atención a este principio, la Constitución Política de la República de Guatemala, lo dejó plasmado como un derecho social mínimo que debe inspirar a la legislación laboral, por lo que el mismo se trasladó al Código de Trabajo al regular la inembargabilidad del salario en ciertos porcentajes, tendiendo siempre a la protección del salario en contra de los acreedores del trabajador, permitiendo el

³⁹ Pérez Botija. **Ob. Cit.** Pág. 239.

⁴⁰ Osorio. **Ob. Cit.** Pág. 85.

embargo de porcentajes mínimos que permitan al acreedor recuperar su crédito mediante abonos periódicos, y que no afecten la economía del trabajador y de su familia y demás dependientes económicos.



Por ser este punto uno de los temas principales de la presente investigación, será ampliado más adelante para una mejor comprensión del tema y adecuación del mismo a la realidad guatemalteca.

3.5. Clasificación

Clasificación doctrinaria

Existen diferentes clasificaciones doctrinales sobre el salario, por lo que se mencionará primeramente la efectuada por el abogado guatemalteco Luis Fernández Molina quien establece la siguiente clasificación:

Salario nominal

En la mayoría de los casos, cuando a un apersona se le pregunta cuanto gana, responderá de inmediato una cifra numérica. Este puede entenderse como el salario nominal. Es un concepto simple desprovisto de otro tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración. En otro sentido, más de corte económico, por salario nominal se entiende lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo.

Salario real



Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Esto es, que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Este concepto, más que el nominal, sirve al empresario para determinar el verdadero costo de su mano de obra. También cabe la acepción de tipo económico por la que el salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda.

Salario efectivo

Es el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en cada período de pago. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que en éste último aún no se han operado los descuentos legales.

Salario directo

Es lo que el empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa y tangible. Eso puesto al salario indirecto, que engloba una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones, etc.

Salario promedio



En un sentido matemático es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones u otros beneficios cuantificables. Sin embargo, en un contexto más legal, el concepto de salario promedio, que sirve de base para la proyección del pago de la indemnización, se comprende por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por las partes mensuales del aguinaldo y del bono 14, de los últimos seis meses, dividido por seis.

Salario en dinero y en especie

El primero es el que se recibe en moneda de curso corriente. Se contrapone al salario en especie que comprende otros valores o beneficios que no son moneda. Nuestra legislación establece que el salario debe pagarse en moneda de curso legal, y la única excepción es en explotaciones agropecuarias, en el que el pago en especie puede ser de hasta el treinta por ciento siempre que los bienes se entreguen a precio de costo.

Salarios mínimos

Dentro de la concepción general del Derecho Laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. Nuestra constitución, en el literal a. del Artículo 102, proclama el derecho a

condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna, y en el literal siguiente señala que todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.



La implementación de salarios mínimos se fundamenta pues en esa necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. Adicionalmente se justifica como un contrapeso a un presunto poder de controlar el mercado por parte de los empresarios.

Los efectos colaterales de la fijación del salario mínimo son adversos y merecen atención especial, tomando en cuenta que de por medio está el ingreso de subsistencia de un gran sector de la población.

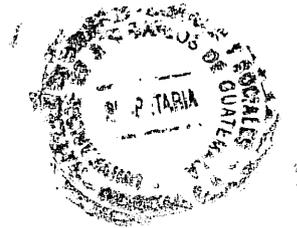
Por otra parte, inmersos en economías de altos índices inflacionarios, a veces los aumentos de salarios mínimos y de los salarios en general, no son tales aumentos sino que reajustes. Esto es, el salario nominal se aumenta, pero se mantiene, o acaso se reduce el salario real que es el que en última instancia importa⁴¹.

Por su parte Guillermo Cabanellas, clasifica al salario de la siguiente manera:

Salario vital

El obrero debe percibir como remuneración por su trabajo lo necesario para vivir conforme a sus necesidades, en atención a la profesión que ejerce y al lugar que habita.

⁴¹ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 205.



Salario familiar

El salario, en este caso, debe ser uniforme al número de personas que dependen del trabajador para subsistir.

Justo salario

El salario debe ser suficiente para hacer subsistir a un obrero sobrio y honrado⁴².

Clasificación legal

El principal cuerpo normativo guatemalteco con normas de carácter laboral es el Código de Trabajo contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la Republica, por lo que nos tenemos que remitir a él para consignar en este trabajo una clasificación legal del salario, misma que está contenida en su Artículo número 88, y es la siguiente:

Por unidad de tiempo

Al referirse la ley a este tipo de salario establece que es aquel que se paga ya sea por mes, quincena, semana, día u hora, es decir que el trabajador está sujeto a un determinado número de días trabajados.

⁴² Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 369.



Por unidad de obra

En este tipo de salario, las partes de la relación de trabajo acuerdan que para el pago del mismo se toma en cuenta el trabajo realizado, ya sea por pieza, precio alzado o a destajo. Es de hacer referencia que en este tipo de pago de salario, al hacer el recuento respectivo, no puede ser inferior al mínimo establecido en la ley de conformidad con el procedimiento respectivo.

“El salario a destajo es, en contraste a la remuneración por tiempo, una forma de retribución que tiene en cuenta el resultado del trabajo. Es típica forma de remuneración conforme al rendimiento obtenido y al esfuerzo realizado”⁴³.

Por participación en utilidades, ventas o cobros que haga el patrono

En este caso las partes de la relación laboral pactan que el salario va a devengarse de conformidad con las ventas o cobros que realice el patrono, pactándose generalmente que el trabajador devengará un porcentaje de los mismos, observándose siempre que no se devengue un salario inferior al mínimo establecido en la ley. En la práctica este salario es denominado por comisiones, y en la gran mayoría de casos lo devengan los trabajadores que se dedican a las ventas o cobros por cuenta del patrono.

⁴³ Krotoschin, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. Pág. 260.



3.6. Teorías del salario

“Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios es la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, quien subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social.

La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia, subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría Ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores.

Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de

salarios.



Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad.

De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia



perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad”⁴⁴.

3.7. Legislación

Legislación internacional

Básicamente, el salario está regulado internacionalmente por el Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- del año 1949 relativo a la Protección del

⁴⁴ **Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta 2002.** 1993-2001 Microsoft Corporation.



Salario, ratificado por el Estado de Guatemala el día 28 de enero de 1952.

Artículo uno

A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada 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 este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Hoy en día las diversas sociedades utilizan mecanismos prácticos de efectuar las transacciones bursátiles a través de la red, siendo los patronos los que se mueven en ese mundo globalizado, cumplen con su obligaciones como patronos al pago de los salarios a sus trabajadores a través de los depósitos bancarios, o mediante pagos de salarios en cheque sin especificar que rubros que integran el salario y por ende un desconocimiento para el trabajador; dichos depósitos no se encuentran desglosados por lo que el trabajador desconoce la integración de su salario, eso constituye un beneficio a favor de los trabajadores porque, ya que aunque el patrono quiera disminuir o pagar prestaciones laborales sobre una base mínima, la prueba se encuentra reflejada en los montos que le son acreditados al trabajador en su cuenta de depósitos incluyendo en ello premios, bonificaciones o cualquier otro denominativo ó aunque se encuentre desglosado en los libros de salarios autorizados por la Dirección General de Trabajo, o aunque se encuentre establecido en el contrato individual de trabajo; los



montos percibidos por los trabajadores independientemente de la denominación que se le quiera dar constituyen salarios y se deben de tomar en cuenta para la elaboración de los cálculos correspondientes al pago de prestaciones laborales garantizados y protegidos constitucionalmente tales como: Vacaciones, Aguinaldo decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala y Bonificación Anual para trabajadores del Sector Público y Privado Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala; en atención al principio tutelar del derecho laboral, el indubio pro operario.

Recordemos que el derecho al trabajo es un derecho Humano y en consecuencia el artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el derecho Internacional en materia de Derechos Humanos, por lo que se debe de cumplir la observancia, aplicación y cumplimiento del convenio número 95 de la Organización Internacional de trabajo, este derecho no puede ir en detrimento o perjuicio de la clase desigual en la relación laboral.

Por otro lado el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, órgano rector de la Seguridad Social debe cumplir con su papel de exigir a los patronos que reporten los salarios reales que devengan los trabajadores; esto con el fin de no perjudicar la acumulación de cuotas a favor de los trabajadores, con el propósito de pertenecer a los programas de invalidez, vejez y sobrevivencia en el futuro.

Artículo dos

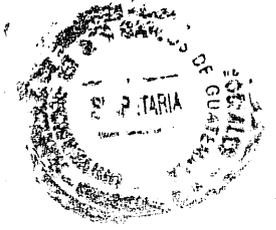
1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague



o deba pagarse un salario.

2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

Este artículo se refiere a la posibilidad de que tienen tanto las organizaciones de trabajadores como de patronos, de excluir de lo que indica esta normativa respecto a determinados sectores de trabajadores en razón de la misma actividad que realizan. Para el caso de Guatemala, es difícil que se aplique tomando en consideración que las comunicaciones armoniosas entre trabajadores y patronos organizados es muy difícil de pensarse, y citando como ejemplo lo que ha sucedido con la reuniones tripartitas entre éstos y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la fijación del salario mínimo. Lo anterior denotaría que en este caso, resulta muy difícil que pueda implementarse tomando en cuenta el espíritu de esta norma.



Artículo tres

1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.
2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

Debido al peligro en que se encuentra la sociedad guatemalteca representa un peligro para la clase trabajadora y más para el patrono quien tiene contratado varios trabajadores el tener que efectuar los movimientos de pago de salarios en los días pactados y en efectivo; no obstante el propio Código Civil hace referencia en su artículo 1,394 como una de las formas de cumplir con la obligación de pago, la que podrá ser a través de cheque, pero con la condición de que dicho documento este liberado y tenga fondos; aunque claro representa para el trabajador la molestia de tener que hacer largas colas en determinados bancos para lograr su pago quincenal o mensual y que éstos no tengan fondos, asimismo el patrono incurrirá en el delito de estafa mediante

cheque, acción que faculta al poseedor del documento a iniciar la reclamación de los perjuicios ocasionados.



Por lo anterior se deduce que el pago de salario resulta beneficio para ambas partes de la relación laboral, en virtud de que es más práctico para las partes el poder cumplir con sus obligaciones en el mundo de las finanzas y la moneda de curso legal y efectivo, es útil en casos muy necesarios, en donde la clase trabajadora aún no se familiariza con los movimientos bursátiles; en consecuencia una mala práctica, si tomamos en cuenta los índices de delincuencia y criminalidad.

Por otro lado si tomamos en cuenta que algunos patronos les acreditan salarios a los trabajadores a través de los bancos del sistema, sin embargo llegada la fecha de pagos los trabajadores retiran sus salarios a través de una tarjeta de debito, pero existen riesgos como la clonación de tarjetas o que los cajeros se queden sin efectivo; y como ventaja se encuentra el poder comprar con dicha tarjeta siempre y cuando se tengan fondos.

Con relación al párrafo segundo de este artículo, es en donde se establece los casos de excepción, sin embargo Guatemala como se reitera, no es la excepción sino que es la regla general. Por otro lado, cuando se decide esta forma de pago, deben suscitarse los siguientes requisitos obligatorios:



- a) Que quede claro, que de esta forma de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales.
- b) Cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca
- c) Cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

Artículo cuatro

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



Cuando se trate de trabajadores que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas se podrá pagar hasta en un treinta por ciento del importe total de este salario como máximo y que sea en alimentos o demás análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos. En cuanto al pago con bebidas espirituosas o drogas nocivas, existe la prohibición para el patrono, en virtud que el salario debe ser protegido para que el trabajador no haga el mal uso de su salario, no obstante este se encuentra protegido, la fuerza productiva que ofrece el trabajador a su patrono no lo realiza en calidad de lucro, sino que en atención a la supervivencia de él y su familia y los que dependan económicamente de él.

Artículo cinco

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

En cuanto a la forma de pago, este artículo regula como regla general, que debe pagar su salario directamente al trabajador, y siendo la excepción en caso contrario que se establezca en la legislación nacional, contrato colectivo o laudo arbitral y que exista el acuerdo del trabajador.

Según el artículo 94 del Código de Trabajo hace referencia que el salario se puede pagar directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo; así como también el artículo 90 del Código de Trabajo de Guatemala hace alusión que está prohibido el pago de salario total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo en que se pretenda sustituir la moneda nacional esto quiere decir, que se encuentra ante la aplicación o no de una norma ordinaria o bien una norma constitucional, sin embargo, esto tendría que depender de lo que más le favorezca al trabajador.

Artículo seis

Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

Esta norma prohibitiva no se regula en el Código de Trabajo, con el espíritu que se pretende hacer notar respecto a que el patrono o empleador tenga alguna injerencia en el salario y respecto a la forma en que el trabajador pueda disponer, circunstancias que a juicio de quien escribe, no son relevantes para el ambiente guatemalteco de trabajo, o por lo menos, no se ha observado que el empleador o patrono abuse de esa situación.

Artículo siete



1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.
2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados.

Representa a mi criterio una ventaja reciproca a favor de los trabajadores como al patrono, en virtud de que los trabajadores pueden adquirir artículos de primera necesidad, mercadería a bajo costo el cual es deducido al salario al momento de pago a los trabajadores y para el patrono le ayuda a mantener un bloque que de alguna manera frena alguna creación o formación sindical.

Artículo ocho

1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato

colectivo o un laudo arbitral.

2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.



Sobre el salario no puede existir ningún tipo de descuentos, salvo los establecidos en la ley, según el artículo 60 inciso e) del Código de Trabajo, que regula lo relacionado al reglamento interno de trabajo y en ella prohíbe efectuar descuentos al salario de los trabajadores en concepto de multa, aunado a lo que establece el acuerdo Gubernativo número 3-80 también hace relación a que sobre el salario no debe efectuarse ningún tipo de descuento. Podrán efectuarse algunos descuentos como por ejemplo: descuento de la cuota al Seguro Social, impuesto sobre la renta ante la superintendencia de Administración Tributaria SAT, cuando los salarios sobrepasan los tres mil quetzales y el Montepío en los casos de los trabajadores que laboren para el Estado; cuotas sindicales y de cooperativas, previa autorización escrita del trabajador; y cuando exista orden de autoridad competente para cubrir obligaciones legales del trabajador.

Artículo nueve

Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados

de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo



Los salarios se encuentran garantizados por la legislación nacional y no puede dejarse de pagar por cubrir otras deudas del patrono; no obstante si el patrono tiene varias obligaciones que cumplir, la obligación más importante recae en el pago de salarios, ya que estos constituyen la sobrevivencia del o los trabajadores y su familia.

Artículo diez

1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.
2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

Los salarios están protegidos constitucionalmente y gozan de la protección de inembargabilidad, no obstante podrá efectuarse el embargo a los salarios cuando exista una orden judicial y en los casos establecidos en el artículo 96 del código de Trabajo.

Artículo 11



1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.
2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.

La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.

Los salarios de los trabajadores y porque no decir de sus prestaciones laborales gozan de preferencia ante los acreedores del empleador cuando éste es declarado en quiebra o liquidación judicial.

Artículo 12

1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares,

los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.



2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

Artículo 13

1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.
2. Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos, cabe hacer la aclaración que las normas en este convenio internacional, al tenor de lo contenido en el inciso t) del artículo número 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, son derechos mínimos que deben de gozar todos los trabajadores en

general.



Legislación nacional

La principal ley laboral en Guatemala es el Código de Trabajo, por lo que de este cuerpo normativo, procede citar las diferentes disposiciones relativas al tema del salario que es el que ha sido analizado en el presente capítulo. En esta virtud se transcribirán en forma literal las normas relacionadas al tema, haciendo la presente aclaración para evitar repeticiones innecesarias. No se analizarán las normas que van a citarse toda vez que cada institución o elemento del salario ya fue analizado ut supra.

Artículo 88. Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

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

a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora), en función del trabajo independientemente del resultado de la obra, esta modalidad constituye una normalidad de retribución, en este sistema de contratación se encuentran algunas ventajas como:

1 Sencillez de aplicación.

2. Ahorra costos de administración, control y vigilancia.
3. Constituye una exigencia de sindicatos.



Y dentro de sus desventajas se encuentran.

1. No ofrece ningún incentivo a la productividad.
2. Dificulta medir la productividad

Con el plan de producción por hora: se recompensa al empleado por medio de un porcentaje de salario como premio, que equivale al porcentaje en que su desempeño superó el nivel de producción.

Ventajas

1. La producción se incrementa por encima del estándar unitario establecido.
2. Inconveniente en su mayor complejidad y mayores costos de control y administración.

Desventajas

1. Estudio detallado previo de métodos y tiempos
2. Cálculo complicado
3. Problemas de relaciones laborales
4. Aumento de cantidad a costa de la calidad.



- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); ya sea pieza, tarea o a destajo, este salario toma en cuenta para su determinación la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado con independencia del tiempo invertido en conseguir el resultado.

Ventaja

El aumento de producción a costa de disminución en calidad. Esto puede obviarse, pero exige controles de calidad encareciendo la vigilancia y complicando el control y administración y en las desventajas casi son similares a las desventajas del salario por unidad de hora.

Desventajas

1. Estudio detallado previo de métodos y tiempos
2. Cálculo complicado
3. Problemas de relaciones laborales
4. Aumento de cantidad a costa de la calidad.

Trabajo a destajo: es el tipo de plan más antiguo, los ingresos están directamente vinculados con lo que el trabajador realiza, pues se paga una tarifa por pieza por cada unidad que produce, esta forma de contratación ha de incorporarse a la contratación

colectiva o contrato individual de trabajo y, en su defecto se regirán por los usos y costumbres locales y profesionales.



- c) El desarrollo de un plan de pago por pieza que funcione requiere la evaluación del puesto, esto permite asignar una tarifa salarial por hora al puesto en cuestión, pero el elemento esencial en la planeación del pago por pieza es el nivel de producción. Los niveles se plantean en términos de un número normal de minutos por unidad o un número promedio de unidades por hora.

Ventajas

Son sencillos de calcular y fáciles de entender para el personal. Los planes por piezas parecen equitativos en principio y su valor como incentivo puede ser poderoso debido a que las recompensas están directamente vinculadas con el desempeño.

Desventajas

El trabajo a destajo tiene mala reputación fundada en el hábito de algunas empresas de elevar arbitrariamente los criterios de producción cada vez que descubren que sus trabajadores obtienen salarios excesivos.

La tarifa por pieza se determina en términos monetarios, de tal manera que cuando una nueva valuación del puesto produce una nueva tarifa salarial por hora, la tarifa debe revisarse también. La tarifa se estipula por pieza y en la mente de los trabajadores los

criterios de producción están relacionados inseparablemente a la cantidad de dinero obtenido.



El trabajo por tarea: es una combinación del trabajador de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otros períodos de tiempo establecido, entendiéndose cumplida la jornada o período de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea.

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

Se configura no como un derecho del trabajador, sino como una posibilidad de retribución, independiente de la voluntad de los contratantes. Normalmente la participación de las utilidades es una partida retributiva que se añade al salario ordinario convenido como complemento salarial, bonificación especial, cabe excepcionalmente que esta participación en los beneficios sea la única y total remuneración del trabajador, sin que por ello se desnaturalice el contrato individual de trabajo, esta forma salarial estimula la eficiencia de los trabajadores.

En cuanto al pago de estos complementos salariales se podrá efectuar anualmente, o cerrado el balance o el ejercicio de la empresa, además puede pactarse mensualmente o en su caso la forma convenida. Al igual que el salario a comisión, el trabajador tiene derecho a la comprobación de los beneficios mediante el examen de libros y cuentas.



Las formas establecidas para cada una de las contrataciones el patrono debe cumplir con el pago del salario en forma puntual en la fecha y lugar convenido o según lo establece contrato individual de trabajo o conforme a los usos y costumbres. (La costumbre laboral es la que facilita que haya salarios que se paguen quincenalmente o semanalmente), normalmente el lugar de pago es el centro de trabajo, no obstante por los peligros que acarrea para los trabajadores y la facilidad que le permite al patrono efectuar el pago, hoy en día se ha hecho a través de depósitos bancarios, o en su caso mediante la entrega de cheques.

Artículo 89. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.

Para la contratación de personal existe igualdad de derechos y obligaciones según la norma constitucional contenida en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en atención al pago de salario se deben tomar en cuenta algunos factores como: la productividad, la calidad, las condiciones agradables de



trabajo, motivación e incentivos, así como prevención de riesgos que satisfagan la buena marcha de la empresa y con ello se evaluará los ingresos salariales que percibirá cada trabajador; pero en ningún momento el patrono podrá hacer algún tipo de discriminación de generó, sexo, salario y puesto; cuando se efectúa igual trabajo igual salario, salvo que el patrono demuestre que el trabajo que realiza la mujer es inferior al trabajo realizado por el hombre. Cuando el patrono cumple con las condiciones mínimas en su empresa, tendrá la facultad y el derecho de certificar su empresa a los estándares ISO, esto con el propósito de abrir nuevos mercados y generar más fuentes de empleo a favor de los trabajadores y las trabajadoras con mejores condiciones.

Artículo 90. El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

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

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

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un

treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.



Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

Al decir que el salario debe ser cancelado en moneda de curso legal tiene relevancia, porque no es posible que al trabajador se le estuviera cancelando con una moneda que no tiene valor circulatorio dentro del propio Estado. Cuando los trabajadores realizan actividades agrícolas o ganaderas en el campo al trabajador se le puede cancelar parte de su salario en especie o sea en alimentos, mercadería o productos que le sirven para el sustento alimenticio a él y su familia hasta un 30% (treinta por ciento), siempre que estas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, excedan en beneficio de los mismos y que se les atribuya de una forma justa y razonable.

En cuanto a las ventajas económicas se puede mencionar los que el patrono otorga en forma continuada y permanente al trabajador que puede ser en especie o efectivo y que le ayuda al trabajador como una herramienta para efectuar su trabajo con efectividad.

Artículo 91. El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente.



Todos los derechos Humanos universales no pueden ser disminuidos o renunciados, por ende el Derecho de Trabajo constituye un derecho Humano, el cual comprende una serie de principios encontrándose el considerando cuarto del Código de Trabajo, relacionado al mínimo de garantías sociales y llamadas a desarrollarse a través de la negociación colectiva mediante la participación de las comisiones paritarias del salario mínimo, las que se encuentran integradas por dos representante del sector patronal y dos representante del sector laboral, presididas por inspector de trabajo nombrados mediante acuerdo ministerial por un período de dos años.

Al no existir ningún acuerdo en la negociación de aumento al salario mínimo de las comisiones agrícolas y no agrícolas, dicha información es remitida por la comisión Nacional del Salario al presidente de la República, quien será el que mediante Acuerdo Gubernativo acuerde el aumento al salario mínimo que regirá el próximo año.

Artículo 92. Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador,

la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

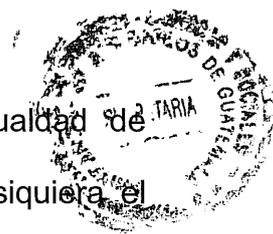


Los trabajadores manuales como intelectuales fijan el salario con el patrono, en atención al tipo de trabajo que se efectuará y al tipo de conocimiento para realizar las funciones, los trabajadores manuales ofrecen sus servicios físicos a un patrono y éste les paga en virtud del trabajo productivo, las necesidades se hacen más inmediatas.

El trabajador manual tiende a endeudarse más que el trabajador intelectual debido al poco grado de escolaridad que posee, en tanto el trabajador intelectual ofrece sus servicios en forma intelectual, es decir, es un trabajo que no se puede calificar la medición, por los propios conocimientos cognoscitivos y competencias o habilidades que posee, no obstante es un trabajo de mayor desgaste físico y oneroso para el trabajador y con un alto grado de escolaridad, que le permite administrar su salario a modo de no endeudarse y no efectuar gastos innecesarios. En la integración del salario que perciben los trabajadores intelectuales o manuales comprenden algunas bonificaciones especiales, salarios extraordinarios, comisiones, y algunos otros beneficios que serán objeto para el cálculo de las prestaciones laborales a favor de los trabajadores.

En cuanto al salario del servicio doméstico se debe fijar en atención a las necesidades de la trabajadora, en virtud de que constituye uno de los grupos menos protegidos por la legislación laboral, no obstante que Guatemala ha ratificado el convenio número

cien de la Organización Internacional del Trabajo, relacionado a la igualdad de remuneración existiendo a la fecha trabajadoras que no les cancelan ni siquiera el salario mínimo existiendo una explotación y violación a todos sus derechos laborales.



El pago del salario del servicio doméstico es relativo en atención a la situación geográfica en donde se encuentre la trabajadora prestando sus servicios, así como las posibilidades económicas que tiene la familia que contrata a la trabajadora, como sus funciones o responsabilidades asignadas para poder pagar un salario bien remunerado que puede triplicar el salario mínimo, no obstante estas posibilidades son muy pocas, en tanto que hay otras zonas urbanas que lamentablemente no pagan ni la mitad del valor al salario mínimo.

Artículo 93. Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del artículo 88.

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



Los salarios no deben ser objeto de ninguna retención por parte del patrono, ya que esa acción motiva al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, según el artículo 79 inciso a) del Código de Trabajo regula que el trabajador puede darse por despedido en forma injustificada en presencia de autoridad de trabajo y en consecuencia el pago correspondiente de la indemnización, si el trámite es ante vía administrativa ante la Inspección General de Trabajo no se conocerá más que el pago de la indemnización, salarios e incentivo de ley pendientes de pagos, así como al pago de las prestaciones laborales irrenunciables consistentes en Vacaciones, Aguinaldo y Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado, si el problema ya fue planteado ante el órgano Jurisdiccional competente de trabajo, dicha pretensión acumula los daños y perjuicios y salarios caídos.

Artículo 94. El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.

El patrono necesita tener el respaldo de que efectivamente le cancelo el salario al trabajador, de no ser así da origen a un conflicto entre las partes, pero en aquellos riesgos que ocasiona el trabajo como accidentes de trabajo ó muerte del trabajador, o circunstancia en las que el trabajador se ve imposibilitado de cobrar su salario de la semana o quincena trabajada, el trabajador tiene el derecho de poder otorgar carta poder cuando el valor de su salario no exceda el valor de dos veces el salario mínimo, asimismo puede otorgar un mandato como lo regula la Ley del Organismo Judicial.



Artículo 95. Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.

El patrono debe cumplir en no efectuar el pago del salario a sus trabajadores en lugares que representa para el trabajador la tentación de endeudarse haciendo mal uso de su salario y que no pueda cumplir con sus necesidades de primer orden.

Artículo 96. Se declaran inembargables:

- a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes.
- b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes.
- c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes.

d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y



e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

En atención a este artículo es necesario que sea derogado, ya que representa una norma vigente no positiva, y que no es relativa en atención a los salarios que se devengan actualmente.

Artículo 97. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aun cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo o en el precedente.

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción



indicada en este artículo y en la proporción del citado artículo 96, pues cuando hubiere cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, solo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones.

Los salarios no pueden ser objeto de embargo y lo regula la norma que será únicamente hasta en un cincuenta por ciento por alimentos, o en un diez por ciento para pagar otras obligaciones, no obstante cuando los trabajadores solicitan un préstamo de dinero ante una institución bancaria, ésta les hace el préstamo, pero el patrono queda como un garante en retener el pago de las prestaciones laborales del trabajador cuando cese la relación laboral, el trabajador cancelara dicho préstamo aún con su propio pago de sus prestaciones laborales por la acción del patrono, eso constituye una actitud abusiva de parte del patrono, el cual a mi juicio atenta contra el orden público laboral, ya que existió un contrato de préstamo y la forma de pago que serían mediante las amortizaciones.

Cuando el trabajador incumple con la obligación de pago el acreedor podrá iniciar la ejecución solicitando la embargabilidad del salario, en los montos fijados por la presente norma, lo cual no favorece lucrativamente para la institución bancaria.

Artículo 98. Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.

Es una garantía a los bienes del trabajador, ya que constituyen los medios que le ayudan al trabajador a poder desarrollar su trabajo como corresponde.



Artículo 99. Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses.

Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un mínimo de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo más corto. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue.

Los salarios constituyen la fuente principal de subsistencia para el trabajador y su familia, por ello constituye una garantía de protección para el trabajador, ya que las necesidades varias que afronta el trabajador lo obliga muchas veces a tener que pedir adelantos a sus salarios para cubrir esas responsabilidades; de tal manera que para evitar que el patrono haga un aprovechamiento económico de las necesidades del trabajador se protegió el salario de tal manera.



Artículo 100. Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, 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.

Esta norma se encuentra desactualizada, ya que si analizamos el espíritu del artículo 120 del Código de Trabajo con los Acuerdos Gubernativos que regulan el salario mínimo, ambas normas nos orientan a pensar que hoy en día es difícil pensar un salario de cien quetzales al mes, ya que el trabajador aunque labore menos de las cuarenta y cuatro horas de trabajo a la semana tiene derecho al pago integro de la jornada diurna y esa jornada diurna constituye el valor del salario por día, hora, quincena o mes.

Artículo 101. Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio, de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

- a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo 426; y



- b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato. Los privilegios a que se refiere el presente artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos.

Artículo 102. Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por la Dirección General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Constituye una imposición por parte del Estado, hacia el patrono con el objeto de llevar un control y organización de sus trabajadores, definiendo en forma particular los salarios devengados por el trabajador, así como las deducciones legales que procedan, este artículo se relaciona con los artículos 30 del Código de Trabajo relacionado a la prueba, la cual consiste en una obligación que tiene el patrono de demostrar ante las autoridades de trabajo cuando será requerida la planilla de pago o el libro de salarios debidamente registrado, y no le demuestra se tendrá por ciertas las reclamaciones o pretensiones del trabajador así como el artículo 61 inciso a) del Código de Trabajo relacionada a la información de todos sus trabajadores, ingresos y egresos de salarios, así como pagos de sus prestaciones laborales, dicha información será la que contenga la planilla de pago o el libro de salarios.



CAPÍTULO IV



4. Repercusiones en cuanto al contenido del Artículo número 96 del Código de Trabajo y necesidad de reformarlo para garantizar el principio de inembargabilidad del salario en beneficio de la colectividad obrera

4.1. Generalidades

El principio de inembargabilidad del salario está contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, la que lo regula como un derecho social mínimo que debe fundamentar a la legislación laboral asimismo a la actividad de los tribunales y demás autoridades de trabajo. Es bien sabido por todos que los trabajadores en general tienen derecho a devengar un salario que cubra todas sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita cumplir con sus obligaciones primordiales de un hogar.

Ya quedó analizado que la legislación internacional en materia de trabajo dictada por medio de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, contiene preceptos que obligan al Estado de Guatemala a dictar las normas pertinentes que tiendan a proteger el salario contra todo tipo de embargo o cesión en las proporciones que se considere necesario, esto con el fin de garantizar el mantenimiento del trabajador, su familia y demás dependientes económicos, tal es el caso del Convenio número 95 Sobre la Protección del Salario, ratificado por el Estado de Guatemala el día 28 de enero de 1952 y por tal razón, al tenor de lo estipulado en el inciso t) del Artículo número 102 de



la Constitución Política de la República de Guatemala, el contenido de este Convenio Internacional es una garantía mínima que debe gozar todo trabajador en Guatemala.

El Artículo número 96 del Código de Trabajo, señala los montos en los que se declaran inembargables los salarios siendo estos: a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes; b) El noventa por ciento de los salario mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes; c) El ochenta y cinco por ciento por ciento de los salarios de cien quetzales o mas, pero menores de doscientos quetzales al mes; d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

De la simple lectura del Artículo precitado se puede notar que su contenido está completamente desactualizado y no cumple con su verdadero objetivo que es la protección del salario a través del principio de inembargabilidad. Esta situación se genera debido a que el referido Artículo, tal y como se encuentra redactado actualmente fue creado por los legisladores del año 1,947, es decir hace 56 años y nunca ha sido reformado para su actualización, por lo que es bastante obvio su atraso en cuanto a su regulación ya que en la actualidad han cambiado muchos aspectos sociales y económicos, pero principalmente en la época actual, los salarios son de mayor cuantía a la contenida en la norma en cuestión, esto sin tomar en cuenta el valor adquisitivo de la moneda. En ese orden de ideas, esta norma adolece de grave deficiencia, ya que no es posible su aplicación actual y por la importancia de su contenido, que es la protección del salario a través del principio de inembargabilidad,

merece la pena que sea reformado y esta deje de ser una norma vigente sin ninguna probabilidad de aplicarse, asimismo darle la positividad que la misma necesita en beneficio de la gran masa obrera y de las familias de estos que son quienes se ven perjudicados ante la falta de aplicación del principio de inembargabilidad del salario.



4.2 Principio de inembargabilidad del salario

En el capítulo anterior se hizo referencia a la necesidad de proteger el salario de los trabajadores en contra del patrono, de los acreedores del patrono y principalmente de los acreedores del trabajador; necesidad atendida por la legislación guatemalteca ya que contiene una serie de normas que dan cumplimiento a esta premisa. El Artículo 60 literal e) del Código de Trabajo establece la prohibición de descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa; asimismo el Artículo número 90 de ese cuerpo legal regula que el salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal, prohibiéndose el pago en especie (excepto el trabajo agrícola) y en lugares de vicio o recreo, protegiéndolo en éste caso en contra del patrono. Este mismo cuerpo normativo protege el salario en contra de los acreedores del patrono al establecer que los mismos tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros.

Sin embargo, dentro del presente trabajo, la protección del salario que interesa es la que hace referencia a protección en contra de los acreedores del trabajador, ya que de esa deviene el principio de inembargabilidad del salario.



Por la importancia que significa la protección del salario en contra de los acreedores del trabajador, se dio a esta garantía mínima el carácter de constitucional, toda vez que la Asamblea Nacional Constituyente así lo dejó plasmado en el artículo número 102 literal e) de la Carta Magna al declararse en éste como derecho social mínimo la inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. “Es una garantía fundamental, pues el hombre no se afana por trabajar, si deudas contraídas por causas múltiples le privaran de la totalidad de su salario. Varias son las clases de inembargabilidad en materia de salarios. Siguiendo a Paúl Pic, distinguimos: a) Inembargabilidad absoluta; b) Inembargabilidad relativa; a’) Absoluta hasta cierto tipo de salario; b’) Absoluta por una parte del salario.

La inembargabilidad absoluta del salario irrogaría al trabajador graves perjuicios, por lo que han sido preferidos los otros sistemas, especialmente aquel que admite el embargo o retención de una parte sólo del salario, parte que puede ser proporcional a su cuantía. El derecho español sigue un sistema mixto; hay inembargabilidad absoluta para los salarios inferiores a 20 pesetas; también es absoluta para los instrumentos de trabajo. Para los salarios superiores existe inembargabilidad relativa, según un criterio de proporcionalidad. Algunos problemas suscita el determinar que son instrumentos de trabajo y si puede la inembargabilidad evitar la compensación por deudas”⁴⁵.

El derecho laboral guatemalteco regula la inembargabilidad absoluta para los salarios mínimos en general y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes. Sin embargo, quedará demostrado en el presente trabajo que la segunda parte de esta

⁴⁵ Pérez Botija. **Ob. Cit.** Pág. 238.



norma no tiene ninguna aplicación en la actualidad ya que de conformidad con la ley por ser los derechos laborales garantías mínimas e irrenunciables, ningún trabajador puede devengar un salario inferior al establecido legalmente es decir que nadie puede devengar un salario inferior a Q 1,276.00 al mes (incluyendo la bonificación incentivo) por ser éste el mínimo actual para las actividades no agrícolas, por tal razón esta cantidad esta protegida mediante la inembargabilidad absoluta, quedando sin aplicación la inembargabilidad absoluta de los salarios de treinta quetzales al mes ya que es una cantidad muy ínfima que ha quedado relegada a cero aplicación.

También está regulada la inembargabilidad absoluta en cuanto a los instrumentos de trabajo, así lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala al indicar que son inembargables los implementos personales de trabajo, lo cuales no podrán ser embargados por ningún motivo. Esta norma es secundada por el Código de Trabajo, el cual declara, como protección adicional del salario, inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, permitiendo el embargo de éstos únicamente cuando se trate de satisfacer deudas emanadas de la adquisición a crédito de los mismos, en cuanto a la inembargabilidad relativa, la legislación guatemalteca regula la que protege una parte del salario, estableciendo las siguientes reglas de inembargabilidad del salario, declarando inembargables:

- El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes.
- El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero



menores de doscientos quetzales al mes.

- El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y
- El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

Es objetivo primordial del presente trabajo establecer que estas reglas contenidas en el Artículo número 96 del Código de Trabajo, al igual que lo comentado en la inembargabilidad absoluta, han perdido su actualidad toda vez que las cantidades que allí se establecen son de ínfima cuantía y ya no son aplicables por las razones antes indicadas.

4.3. Análisis de la legislación aplicable

Para la presente investigación debe realizarse un análisis minucioso del Artículo 96 del Código de Trabajo, ya que del mismo depende la comprobación de las hipótesis que fueron planteadas en el plan de investigación. Dicha norma comprende dos partes, a saber: a) Inembargabilidad del salario mínimo; y, b) Inembargabilidad de porcentajes de salarios superiores al mínimo.

Inembargabilidad del salario mínimo

El Código de Trabajo señala en el Artículo número 96 que: se declaran inembargables:

- a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes.

En este caso estamos frente a lo que doctrinariamente se denomina inembargabilidad absoluta, es decir que los trabajadores que estén sujetos al salario mínimo fijado por la ley están protegidos en cuanto al embargo de su salario. En esta norma vemos materializados los principios filosóficos de garantías mínimas y de tutelaridad de los trabajadores que inspiran la legislación del trabajo.



Para comprender el espíritu de esta norma tenemos que remitirnos los orígenes coyunturales del salario mínimo, es decir que debemos conocer los elementos que se toman en cuenta para la fijación del mismo siendo el principal, el precio promedio de los productos de la canasta básica de alimentos.

La canasta básica de alimentos sirve para establecer los montos de abastecimiento global alimentario, también constituye uno de los componentes indispensables para poder aplicar, junto con información de ingreso, las necesidades alimentarias de la población para determinar el monto promedio con el que presuntamente puede subsistir una familia, cuyo promedio, según datos del Instituto Nacional de Estadística, lo constituye un total de 5.38 miembros. Es decir que el salario mínimo, generalmente está calculado para que una familia compuesta por el número de miembros arriba mencionado, pueda cubrir los costos de los productos de la canasta básica de alimentos, esto sin dejar de mencionar que la misma no incluye los requerimientos vitales de transporte, vestido, vivienda, salud y recreación, los cuales conjuntamente con la primera constituyen lo que en economía se denomina canasta básica ampliada o canasta básica vital.



En ese sentido queda claro el carácter alimenticio del salario, principalmente el salario mínimo, y en atención a ello el monto del mismo es inembargable en su totalidad, ya que si se permitiera esta consecuencia jurídica procesal, se estaría dejando sin capacidad económica al trabajador para su subsistencia. Otro aspecto relevante a tomar en consideración, es la protección a la familia del trabajador, ya que las consecuencias nefastas de un embargo precautorio o definitivo sobre el salario mínimo, recaerían en los demás miembros de la familia y otros dependientes, es decir que no solo se protege al trabajador sino también a su núcleo familiar.

El salario mínimo, es entonces un derecho inherente al trabajador, irrenunciable e inembargable, declarado así por el Estado de Guatemala en cumplimiento de su obligación de otorgar a la persona y a la familia la protección necesaria para la realización del bien común y el logro de la paz social, promoviendo de esa manera la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona humana.

Inembargabilidad de porcentajes de salarios superiores al mínimo

El Artículo número 96 del Código de Trabajo, establece la protección del salario cuando éste es superior al mínimo, solo que en este caso permite el embargo de ciertos porcentajes que hipotéticamente no afectan la economía del trabajador y su familia, permitiendo que cubra sus acreedurías en abonos no perjudiciales a su ingreso mensual básico. En ese sentido declara inembargables:

- a) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero



menores de cien quetzales al mes.

- b) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes.
- c) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y
- d) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

En primer lugar, esta disposición establece la inembargabilidad del noventa por ciento de los salarios que sean superiores a treinta quetzales o más, pero que no lleguen al límite de cien quetzales al mes. Cabe indicar que no existe posibilidad alguna de aplicación práctica de esta norma toda vez que los salarios que actualmente se dan en el mercado laboral superan en demasía los montos aquí indicados.

Seguidamente se regula la inembargabilidad de un porcentaje del ochenta y cinco por ciento de los salarios cuya cuantía exceda de cien quetzales o más, pero que no superen el límite de doscientos quetzales al mes. Al igual que lo comentado en el párrafo anterior, esta norma no es aplicable a casos concretos, ya que no se dan esos salarios debido a que los montos establecidos no se ajustan a la época actual.

Esta norma también declara inembargable un ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero que sean inferiores a trescientos quetzales al mes.



En la época actual, muy difícilmente se dan en la práctica salarios inferiores a trescientos quetzales al mes, ya que todo patrono o empleador está obligado a acatar el salario mínimo establecido para cada actividad económica, mismo que supera en demasía el monto aquí indicado. Sin embargo vale la pena indicar que los acuerdos gubernativos que se emiten con motivo de la fijación del salario mínimo, excluyen del mismo al servicio doméstico, lo cual deviene inconstitucional ya que la carta magna establece el principio la igualdad entre todas las personas, pero sin que este vicio se declare formalmente; por tal motivo podría darse el supuesto de que en esta rama de la actividad se den estos salarios ínfimos, pero los mismos no pueden embargarse ya que en ese servicio no existe contratación formal y comprobación de ingresos, requisitos para que se otorgue un embargo vía judicial.

En esta disposición legal también se establece la inembargabilidad del sesenta y cinco por ciento de los salarios que superen los trescientos quetzales al mes. Es decir que mediante esta norma, es permitido el embargo de los salarios que superen el límite referido, en un treinta y cinco por ciento. Esta es la única disposición aplicable en la actualidad, ya que tomando en consideración el monto del salario mínimo actual, todos los salarios que se pagan en el mercado laboral superan los trescientos quetzales, por tanto todos los salarios superiores al salario mínimo, son embargables en un treinta y cinco por ciento aunque superen a éste último en una mínima cantidad.



En virtud de lo indicado en los dos subnumerales anteriores, se determina que el Artículo número 96 del Código de Trabajo, que desarrolla en ley ordinaria el principio de inembargabilidad del salario, está completamente desactualizado y ya no cumple con su verdadero objetivo que es la protección del salario a través del principio de inembargabilidad. Esta situación se genera debido a que el referido Artículo, tal y como se encuentra redactado actualmente fue creado por los legisladores del año 1947, es decir hace 56 años y nunca ha sido reformado para su actualización, por lo que es bastante obvio su atraso en cuanto a su regulación ya que en la actualidad han cambiado muchos aspectos sociales y económicos, pero principalmente en la época actual, los salarios son de mayor cuantía a la contenida en la norma en cuestión, esto sin tomar en cuenta el valor adquisitivo de la moneda.

En ese orden de ideas, se establece que merece la pena que este Artículo sea reformado y esta deje de ser una norma vigente sin ninguna probabilidad de aplicarse, asimismo darle la positividad que la misma necesita en beneficio de la gran masa obrera y de las familias de estos que son quienes se ven perjudicados ante la falta de aplicación de esta norma.

Caso excepcional de embargos por cobros de pensiones alimenticias

Se dijo anteriormente, el debido cumplimiento del principio de inembargabilidad del salario tiene como fin primordial la protección preferente del trabajador, en beneficio propio y principalmente de su familia por ser esta la base de la sociedad. En atención a ello la ley hace una excepción a la inembargabilidad del salario cuando el acreedor es



otro miembro de la familia a quien se le debe cantidad líquida y exigible en concepto de pensiones alimenticias atrasadas.

En estos casos concretos, la ley permite que sean embargados los salarios hasta en un cincuenta por ciento, sin importar el monto de los mismos. Así lo establece el Código de Trabajo en su Artículo número 97, que complementa al anterior, al establecer que: no obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aun cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este Artículo o en el precedente.

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este Artículo y en la proporción del citado Artículo 96, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el Artículo citado últimamente, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones.

Queda demostrado una vez más que la pretensión de la legislación en este caso es la protección a la familia a través de la protección del salario del trabajador y la excusa de permitir el embargo de ese salario hasta en un cincuenta por ciento para protección de los alimentistas de quienes la misma ley presume la necesidad de pedir alimentos y la posibilidad de otorgarlos de quien percibe un ingreso fijo mensual a través de la venta de su fuerza de trabajo.





CAPÍTULO V

5. Resultado del trabajo de campo y propuesta de reforma al Código de Trabajo



5.1. Generalidades

En el capítulo anterior se estableció plenamente y de manera doctrinaria la completa desactualización de que adolece el contenido del Artículo 96 del Código de Trabajo, habiéndose demostrado teóricamente la necesidad de reformarlo de tal manera que se ajuste a la realidad actual y sea acorde a los cambios que ha sufrido la economía nacional asimismo se mantenga vigente con el paso del tiempo y de alguna manera hacerle frente a los procesos de mundialización comercial que se avecinan los cuales afectarán directamente las relaciones de trabajo las cuales podrán ser protegidas solamente con leyes laborales claras y concretas; y, en el caso particular que nos ocupa, protejan de manera eficaz el ingreso económico de la masa obrera garantizando plenamente el cumplimiento del principio de inembargabilidad del salario, cuyo objetivo primordial es perseguido por la disposición legal que ha sido analizada en el presente trabajo.

No obstante lo anterior, es importante dejar plasmado el resultado del trabajo de campo, el cual se realizó básicamente a base de entrevistas directas y personalizadas a funcionarios que de una u otra manera se ven involucrados en la aplicación de esta norma, asimismo fueron entrevistadas personas del sector laboral con el fin de recabar sus experiencias y pareceres con relación a la norma que nos ocupa, y de alguna manera tomar en cuenta sus sugerencias a efecto de proponer una seria y concreta



propuesta de reforma a la misma por medio de un anteproyecto de ley que espero sea tomado en cuenta por la Universidad de San Carlos de Guatemala a efecto de ejercer su derecho de iniciativa de ley y remitirla al Organismo Legislativo para su aprobación en beneficio de la clase obrera.

5.2. Presentación y análisis de resultado del trabajo de campo

Tal y como fue proyectado en el respectivo plan de investigación, el trabajo de campo se realizó dentro del perímetro de la ciudad de Guatemala, efectuándose entrevistas personalizadas a personas involucradas en el tema, es decir: trabajadores en general, dirigentes sindicales, abogados litigantes, funcionarios judiciales y administrativos, quienes fueron cuestionados para recabar sus impresiones y experiencia con relación al tema central de la presente investigación, siendo el objetivo principal de estas, conocer realmente lo que en la práctica diaria ha ocurrido con ocasión la aplicación del Artículo número 96 del Código de Trabajo y si realmente su contenido actual garantiza plenamente el principio de inembargabilidad del salario, en virtud de ser ese su objetivo primordial y para el cual fue creado por el legislador.

5.3. Necesidad de reformar el artículo número 96 del código de trabajo

Quedó establecido que a través del principio de inembargabilidad del salario, el Derecho del Trabajo busca la protección del trabajador, su familia y demás dependientes económicos; protección que se concreta por medio de la garantía de percepción del ingreso económico de la familia a través del salario del trabajador, el



cual se considera de carácter alimenticio, ya que es el medio económico de que se vale el trabajador para cubrir esa necesidad vital. De tal manera, se puede decir con suficiente propiedad que no es una idea caprichosa del legislador el incluir esta disposición en los cuerpos legales que regulan esta rama del Derecho, que no se trata simplemente de obstruir la aplicación de la justicia en otros ámbitos del Derecho en los cuales se ejecuta el cumplimiento de una obligación legal por medio de los embargos salariales, sino esto va más allá, en atención y cumplimiento de la disposición constitucional que obliga al Estado de Guatemala a proteger a la persona y a la familia garantizándoles la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

En atención a lo anterior, quedó demostrado que el Código de Trabajo efectivamente garantiza la protección del salario por medio de su inembargabilidad, pero la norma que lo regula se encuentra completamente desactualizada en cuanto a los montos que tiene contemplados; sin embargo, lo relacionado al salario mínimo, éste se encuentra garantizado, ya que el Artículo 96 de cuerpo legal que nos ocupa establece que es total y absolutamente inembargable, norma justa, toda vez que la fijación del salario mínimo se hace tomando en consideración el costo de la canasta básica de alimentos para una familia de 5.38 miembros (promedio en Guatemala), la que solo incluye insumos alimenticios básicos sin entrar a considerar los costos de vestuario, transporte, habitación, salud, recreación y educación; es decir, que el salario mínimo garantiza solamente la alimentación de la familia del trabajador, e allí el espíritu de su inembargabilidad absoluta, por su carácter alimenticio.



El principal problema encontrado en la investigación radica en la protección del salario a través de su inembargabilidad, cuando éste es superior al mínimo legalmente establecido toda vez que la norma regula que se declaran inembargables: a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes; b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes; c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes; d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

En el inciso a) de la norma citada contiene la ya comentada inembargabilidad absoluta del salario mínimo, pero también establece que están protegidos mediante la inembargabilidad absoluta, los salarios que sin ser mínimos no excedan de treinta quetzales al mes. En cuanto a la última parte de esta disposición, está demás mencionar su completa desactualización, ya que hace referencia a los salarios que sin ser el mínimo no exceda de treinta quetzales al mes, ya que en nuestros tiempos, el salario mínimo es de treinta y cuatro quetzales con veinte centavos por día, es decir que el salario mínimo actual supera en más de un tres mil por ciento a la cantidad regulada en esta norma, lo cual la hace inaplicable. Situación similar se da en la regulación de los siguientes incisos de la norma citada, ya que establece que exceden de treinta quetzales al mes sin llegar al límite de cien quetzales, son protegidos en un noventa por ciento; los salarios superiores a cien quetzales al mes sin llegar al límite de doscientos quetzales, son protegidos en un ochenta y cinco por ciento; los salarios



superiores a doscientos quetzales al mes, sin llegar al límite de trescientos quetzales al mes, son protegidos en un ochenta por ciento; y, los salarios superiores a trescientos quetzales son protegidos en un setenta y cinco por ciento.

Toda esta regulación trataba de dar una protección diferente a los trabajadores dependiendo de su ingreso económico mensual, lo cual era lógico de conformidad con los salarios que se devengaban en la época en que se legisló la norma citada. Se trataba de garantizar una parte mayor del salario en tanto este fuera de menor cuantía, lógica que podría seguirse en la actualidad ya que en el mercado laboral existen diferencias abismales en los salarios dependiendo de la posición social de los trabajadores. Sin embargo, si se continuara con la misma tónica de legislación, nos estaríamos arriesgando a que en un lapso de diez a veinte años, la norma volvería a desactualizarse. En tal virtud, al momento de reformar la norma de marras, debe de buscarse la forma adecuada de hacerlo para que perdure en el tiempo, con un lenguaje moderno que así lo permita.

No obstante lo arriba indicado, no debe olvidarse la forma en que se llega a la fijación de los salarios mínimos, los cuales se establecen tomando en consideración los costos de alimentación de la familia guatemalteca, por lo que el monto mensual de los mismos debe de protegerse en atención a este carácter alimenticio, sin importar la totalidad de lo que devengue el trabajador, debiéndose permitir embargos solamente sobre las cantidades que excedan al mínimo en un porcentaje prudente que permita la recuperación del crédito al acreedor sin perjudicar el ingreso económico del trabajador,



el cual, como quedó anotado, garantiza la alimentación y subsistencia de una familia completa.

No debe olvidarse, al reformar esta norma, los casos en que quien reclama la imposición de un embargo sobre el salario del trabajador es su alimentista, es decir, que la deuda que se reclama es por prestación de alimentos; en estos casos debe permitirse el embargo del salario sin importar su monto, incluso si se devenga solamente el salario mínimo, y, hasta en un cincuenta por ciento; esto, ya que si lo que se persigue es la protección de la familia o dependientes económicos del trabajador, este fin se logra a través de permitir estos embargos cuando su finalidad es la prestación de alimentos, los cuales, como ya sabemos incluye tanto la alimentación propiamente dicha, como lo relacionado a la habitación, vestido, asistencia médica y la educación del alimentista.

5.4. Las medidas precautorias o cautelares

Son una serie de actos procesales de iniciación, que la demanda lleva implícita la posibilidad de solicitar para que se decrete uno o varias medidas precautorias o cautelares cuyo objetivo es asegurar las resultas del juicio.

Dichas medidas tienen como propósito garantizar la ejecución de lo resuelto en la sentencia del juicio ordinario laboral, pues sería imposible ejecutar lo resuelto en ella, si no existen al momento de la ejecución, bienes sobre los cuales hacer el remate. Dentro del juicio ordinario laboral el artículo 332 del Código de trabajo prevé la



posibilidad de solicitar todas las que con este carácter existen normadas en el derecho común, en referencia al embargo, el embargo con carácter de intervención de la empresa mercantil demandada, a la anotación de demanda, al secuestro de bienes, el arraigo y otras.

Las medidas precautorias o cautelares, ha de conceptualizarse previamente lo que es la tutela cautelar y la urgencia. El actor puede pedir cualquier medida que atienda y proteja la pretensión y en su caso, el aseguramiento de que no quedará sin objeto ejecutable, como sucede en el caso de los interdictos que, siendo juicios sumarios, la resolución definitiva tiene finalidad preventiva, pero sujeta a ser afectada por un juicio plenario de posesión. En cambio en la tutela cautelar es la providencia dictada en el juicio y tiende a que la situación afectada no se haga más difícil, gravosa o nugatoria al derecho pretendido, pues la dilación de una providencia definitiva que ordene la separación o adquisición del derecho. Desde que se inicia un juicio hasta que concluye, efectivamente, puede transcurrir un tiempo más o menos largo, lo cual puede ser aprovechado por personas poco escrupulosas y burlarse de la acción de la justicia y los derechos de los demandantes, causándole serios perjuicios.

Según Cabanellas las medidas precautorias las define como: "el conjunto de disposiciones tendientes a mantener una situación jurídica para asegurar un derecho futuro".

En otras palabras las medidas cautelares o precautorias son aquellas que van a evitar los daños y perjuicios que el demandado puede causar al demandante, si obteniendo éste sentencia favorable no hubieran con que hacerla efectiva.



5.5. Embargo

El embargo es la retención de bienes hecha con mandamiento de juez competente. El embargo es el conjunto de actividades cuya principal finalidad es afectar bienes concretos del patrimonio del deudor a una concreta ejecución procesal frente a él dirigidos. El embargo requiere que previamente se haya despachado (es decir, ordenado judicialmente) la ejecución frente al deudor por una cantidad concreta de dinero. A su vez, el embargo es el presupuesto del resto de la actividad jurisdiccional de ejecución, que en lo sucesivo, afectará sólo a los bienes del deudor sobre los que se ha trabado embargo, quedando el resto de su patrimonio ajeno a la misma. Trabarlo o decretar embargo consiste, básicamente, en localizar y seleccionar unos determinados bienes del deudor, declarando que ellos serán los que, en su momento, sirvan para satisfacer las costas del proceso de ejecución y el montante económico de la responsabilidad del deudor, cifrado en resolución judicial o en otro título con fuerza ejecutiva, como, por ejemplo, una letra de cambio. El embargo debe decretarse cuando así lo pida la parte actora contra la parte demandada para garantizar los resultados del juicio y el pago de lo debido, obligándose de esta manera al demandado a cumplir con su obligación. Siendo la regulación legal de esta medida el código procesal civil y mercantil y el artículo 326 de código de trabajo preceptúa: En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán



supletoriamente las disposiciones del código de enjuiciamiento civil mercantil y de la Ley del Organismo Judicial.

En consecuencia se debe de entender el embargo de la nómina, pensión o salario de una persona es el último escalón de una serie de medidas judiciales para garantizar el cobro de las deudas.

El trámite judicial se da una vez que se agote el dialogo con el deudor como principal obligado de una obligación al no cumplir con la obligación en los términos del contrato con su acreedor, o al negarse a efectuar un convenio de pago que satisfaga el cumplimiento a favor del acreedor; a partir de ese momento se planteará la acción ante el órgano jurisdiccional competente de la materia.

En consecuencia al existir una orden o sentencia del Juez, se ordenará el embargo de las cuentas bancarias o de inversión del moroso, hasta satisfacer la deuda. Pero en caso de que el deudor carezca de fondos suficientes para pagar y no cuente con avalistas que paguen su deuda, el Juez podrá sentenciar el embargo de las nóminas futuras hasta que se finiquite la totalidad de la deuda. Este embargo de nómina no suele darse en casos en que la deuda impagada sea una hipoteca, puesto que en esos casos la vivienda ya actúa como garantía del pago efectivo.

Como se ha analizado el Artículo 96 del Código de Trabajo el embargo procederá de conformidad a los ingresos que devenga el trabajador, y tendrán prioridad las pensiones de los hijos.



Deudas Generales nacen por incumplimiento de obligaciones, como un crédito en un banco, una letra de cambio o un cheque sin fondos o por un daño, un pagaré.

Deudas de alimentos o cooperativas aquellas que se generan por incumplir la obligación legal con quien se deba alimentos, como es con los hijos menores, cónyuge o compañero permanente y con los padres en algunos casos (inasistencia alimentaria), también cuando se incumplen obligaciones adquiridas con cooperativas como puede ser por préstamos o aportes de sostenimiento.

Deducción, retención y compensación de salarios

Esta prohibido al empleador realizar esta acciones, sin orden escrita de los trabajadores, o sin que medie mandamiento judicial. Se autoriza al patrono descontar y retener por concepto de cuotas sindicales, cooperativas y cajas de ahorro legalmente autorizadas, cotizaciones al seguro social, así como las del impuesto sobre la renta para que aquellos trabajadores que devengan más de tres mil quetzales.

5.6. Arraigo



Es una medida precautoria que se decreta por el órgano jurisdiccional competente cuando hubiere temor de que se ausente u oculte la persona contra quien deba entablarse o se haya entablado una demanda podrá pedirse por el interesado que se le arraigue al demandado en el lugar en que deba seguirse el proceso. El arraigo tiene como efectos, prevenir al demandado que no se ausente del lugar en que se sigue o haya de seguirse el proceso sin dejar apoderado que haya aceptado expresamente el mandato y con las facultades suficientes para que le represente en juicio.

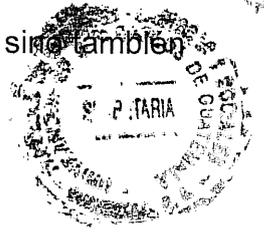


CONCLUSIONES



1. Las instituciones del Estado encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales y convenios internacionales relacionados en materia laboral han dejado de cumplir al máximo con su verdadera función, debido a los avances económicos, sociales y las transformaciones políticas en que sus dirigentes encaminan al Estado afectando los intereses de la clase trabajadora.
2. La clase trabajadora es la parte débil en una relación laboral por ello muchas veces les hacen firmar documentos que no les permiten leer su contenido y que se refieren a una simulación laboral, esto con el propósito de evadir obligaciones patronales motivando un conflicto de naturaleza civil, mercantil o de arbitraje evitando un verdadero juicio ordinario laboral.
3. Existen trabajadores que devengan salarios superiores al mínimo legal y esto se deben a que laboran jornadas extraordinarias, ante tal situación el artículo 96 del código de trabajo ya no cumple con su objetivo la que consiste en garantizar la protección del salario por medio de su inembargabilidad ya que en la actualidad dicha norma ya no se ajusta a la realidad social por los montos salariales vigentes.
4. El contenido del artículo 96 del Código de Trabajo pone en riesgo el ingreso económico de los trabajadores, ya que el salario goza de la protección de inembargabilidad, por lo que dicho artículo denota su desactualización en perjuicio

de este principio básico el cual garantiza la alimentación del trabajador, sino también de su núcleo familiar y demás dependientes económicos.



5. Los órganos jurisdiccionales no observan el salario que realmente devenga el trabajador y efectuar los embargos en aquellos casos en los que excede el monto de salario mínimo, en un porcentaje prudente que permita la recuperación del crédito al acreedor sin perjudicar el ingreso económico del trabajador ya que éste garantiza la alimentación y subsistencia de una familia completa.

RECOMENDACIONES



1. Los órganos encargados de administrar justicia laboral deben tomar en cuenta los principios sobre los cuales se fundamenta el derecho laboral, así como la aplicación de los convenios internacionales aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala en materia de derechos humanos, ya que el derecho laboral forma parte de un derecho humano y se debe velar por ese orden público laboral.
2. Los trabajadores individuales y el sector sindical deben de exigir la observancia de las leyes de trabajo y utilizar los mecanismos legales pertinentes para coadyuvar en erradicar el problema de los disfraces laborales con trabajadores quienes no son tomados en cuenta en calidad de dependencia, ya que esto les afecta en el conteo de su jubilación y al pago de las prestaciones laborales.
3. El Congreso de la República debe reformar el Artículo número 96 del Código de Trabajo, en el sentido que el embargo que se realiza a los salarios que perciben los trabajadores sea de acuerdo a los ingresos salariales y no sea de acuerdo a un porcentaje fijo, porque cuando una deuda supera o sobrepasa el cincuenta por ciento del valor del salario, perjudica el ingreso salarial del trabajador, afectando sus ingresos y los que dependen económicamente de él.
4. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, en aquellos asuntos relacionados a embargos de salarios en juicios ejecutivos, deben tomar en cuenta el espíritu de la ley, es decir se debe aplicar la norma conforme a su cometido procurando en la

medida proteger el ingreso económico mínimo de los trabajadores en beneficio propio, de su familia y de dependientes económicos.



5. Las organizaciones de trabajadores que propugnen el cumplimiento del principio de inembargabilidad del salario, promuevan la reforma al artículo 96 del Código de Trabajo, ya que los resultados de investigación demuestran que dicha norma se encuentra desactualizada siendo necesario su reforma en protección de la clase trabajadora que constituye la mayoría de la población.



ANEXOS



ANEXO I



El cuestionario que sirvió como base para la realización del trabajo de campo es el siguiente:

1.- ¿Cree usted que el principio de inembargabilidad del salario garantice el carácter alimenticio del mismo en beneficio del trabajador y de su familia? SI NO

PORQUE: _____

2.- ¿Considera usted necesario que quienes devengan solamente el salario mínimo gocen del beneficio de inembargabilidad absoluta del mismo? SI NO

PORQUE: _____

3.- ¿Sabe usted si en la actualidad existen salarios mensuales de trescientos quetzales o menos? SI NO

PORQUE: _____

4.- ¿Cree usted que el Artículo 96 del Código de Trabajo cumple con su objetivo de garantizar el principio de inembargabilidad del salario? SI NO

PORQUE: _____

5.- ¿Considera que el Artículo 96 del Código de Trabajo tiene aplicación práctica en la actualidad? SI NO

PORQUE: _____



6.- ¿Cree usted que la no aplicación práctica del Artículo 96 del Código de Trabajo perjudica a los trabajadores en general? SI NO

PORQUE: _____

7.- ¿Considera necesaria la reforma del Artículo 96 del Código de Trabajo con el fin de que se garantice plenamente el principio de inembargabilidad del salario?

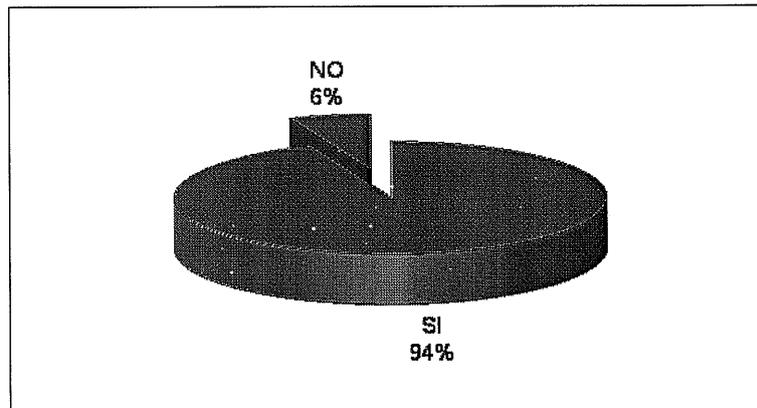
SI NO

PORQUE: _____

Los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas son los siguientes:

Pregunta número uno

¿Cree usted que el principio de inembargabilidad del salario garantice el carácter alimenticio del mismo en beneficio del trabajador y de su familia?





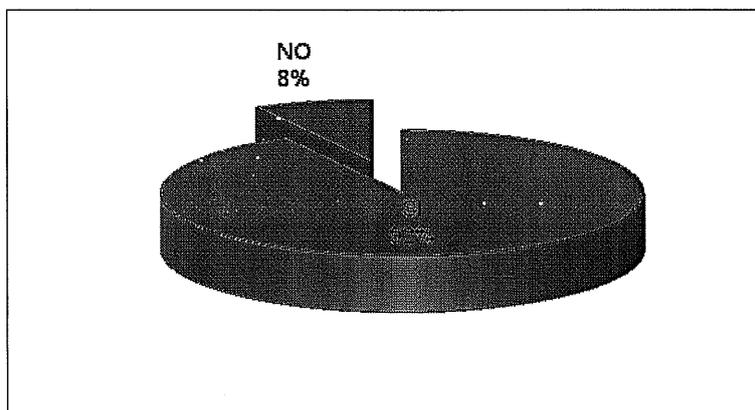
Interpretación:

El 94% de las personas entrevistadas respondió que, a su criterio, el principio de inembargabilidad del salario efectivamente garantiza su carácter alimenticio ya que evitando su gravamen a través de los embargos se logra plenamente que los trabajadores puedan cubrir sus necesidades básicas de subsistencia así como las de su familia y demás dependientes económicos, proporcionando seguridad a las personas (trabajadores) en cuanto a la percepción efectiva de su remuneración.

El 6% de los entrevistados considera que dicho principio no garantiza el carácter alimenticio del salario, enfocando sus respuestas primordialmente a los casos de embargos por pensión alimenticia, ya que si el salario es inembargable se desprotege a los alimentistas del trabajador.

Pregunta número dos

¿Considera usted necesario que quienes devengan solamente el salario mínimo gocen del beneficio de inembargabilidad absoluta del mismo?





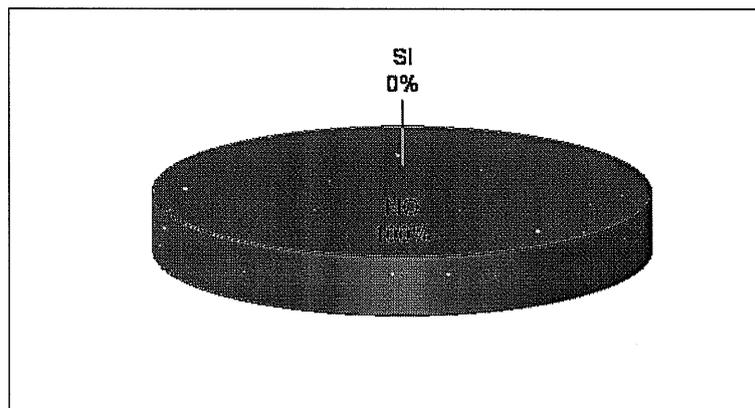
Interpretación:

El 92% de las personas entrevistadas respondieron que quienes devenguen solamente el salario mínimo deben gozar de absoluta inembargabilidad en el mismo, esto toda vez que en dicho salario están calculados los gastos básicos de alimentación para el trabajador y su familia, y de no ser así se estaría poniendo en riesgo ese rubro vital.

El 8% de las personas entrevistadas respondió en forma negativa al cuestionamiento, razonando su respuesta en el sentido del principio constitucional de igualdad, indicando que tanto los que devengan un salario mínimo como los que devengan más que eso, tienen igual derecho a que se les embargue o no el salario protegiendo siempre el carácter alimenticio en beneficio del mismo trabajador y de su familia.

Pregunta número tres

¿Sabe usted si en la actualidad existen salarios mensuales de trescientos quetzales o menos?



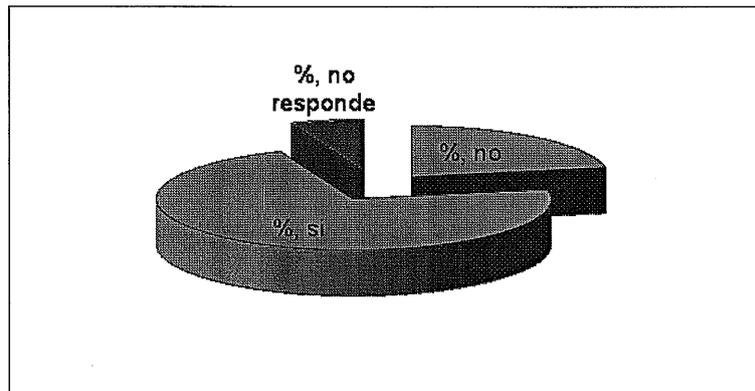
Interpretación:



El 100% de las personas entrevistadas respondió que no sabe de ningún caso en el cual el salario sea de trescientos quetzales o menos, indicando que en la actualidad es muy difícil que un trabajador gane esa cantidad de dinero al mes ya que los salarios del mercado son superiores comenzando porque el salario mínimo fijado por la ley es muy superior a la cantidad mencionada.

Pregunta número cuatro

¿Cree usted que el Artículo 96 del Código de Trabajo cumple con su objetivo de garantizar el principio de inembargabilidad del salario?



Interpretación:

El 72% de las personas entrevistadas considera que el Artículo 96 del Código de Trabajo ya no cumple con su objetivo de garantizar el principio de inembargabilidad del salario, esto en virtud de que su contenido se encuentra desactualizado y las

cantidades que en el mismo se mencionan son de muy ínfima cuantía y no se ajustan a la realidad actual ya que los salarios del mercado las superan en forma abismal.

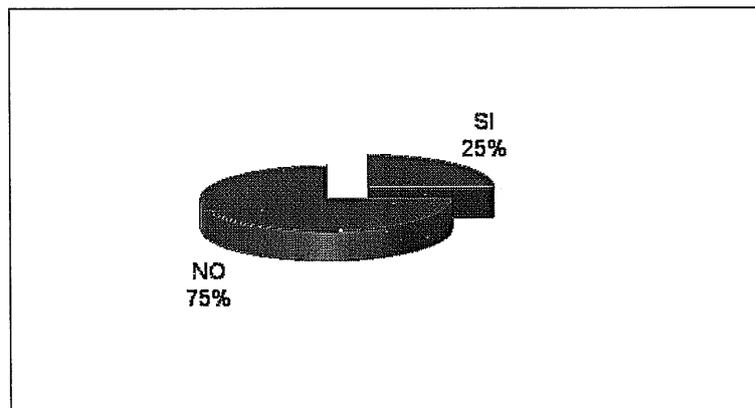


El 22 % de las personas entrevistadas considera que esta norma legal si garantiza el principio de inembargabilidad del salario ya que lo regula en su contenido y de esa manera lo hace positivo y vigente, además indica dicho Artículo que los salarios mínimos son inembargables en su totalidad sin indicar ningún monto, por lo que si es aplicable actualmente.

El 6% de las personas entrevistadas no respondió a la pregunta indicando no conocer el contenido o significado del principio de inembargabilidad del salario.

Pregunta número cinco

¿Considera que el Artículo 96 del Código de Trabajo tiene aplicación práctica en la actualidad?



Interpretación:

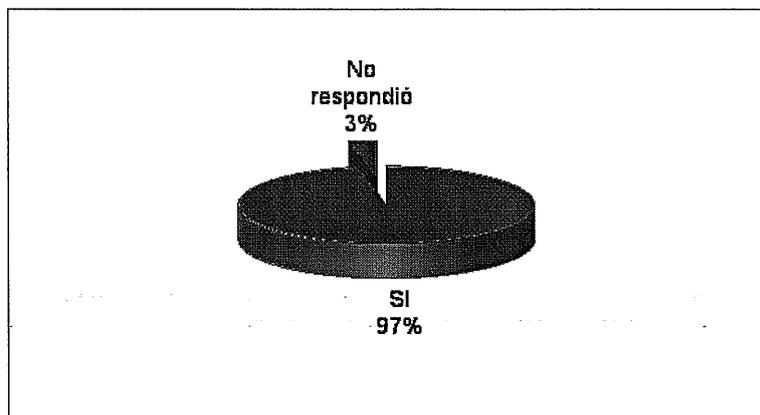


El 75% de las personas entrevistadas considera que el Artículo 96 del Código de Trabajo no tiene aplicación práctica en la actualidad en virtud de que la mayoría, si no es que todos, los trabajadores asalariados devengan salarios muy superiores a los montos establecidos en dicha norma, en esa virtud, solo lo relacionado al salario mínimo se protege, por lo demás se puede embargar los porcentajes máximos del salarios en atención a su cuantía.

El 25% de los entrevistados considera que la norma en cuestión si cumple con su objetivo y tiene aplicación en la actualidad, ya que los jueces no pueden ordenar embargos a los salarios mínimos y sobre los porcentajes del salario superiores a este, en atención a lo regulado en esta norma, por lo que si es aplicable.

Pregunta número seis

¿Cree usted que la no aplicación práctica del Artículo 96 del Código de Trabajo perjudica a los trabajadores en general?



Interpretación:

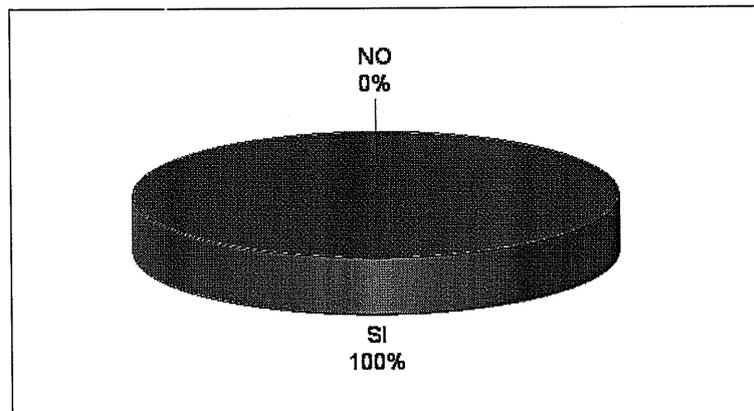
El 97% de las personas entrevistadas considera que la no aplicación del Artículo 96 del Código de Trabajo perjudica a los trabajadores en general, esto en virtud de que en esta norma se encuentra prácticamente la regulación del principio de inembargabilidad del salario y si no se aplica se causa el perjuicio indicado. Sin embargo indicaron estas personas que aunque sea en forma parcial, los jueces aplican este Artículo, ya que no decretan embargos a salarios mínimos y no decretan embargos absolutos del salario, sino únicamente en el porcentaje permitido en el inciso e), el cual puede aplicarse en salarios superiores al mínimo legalmente establecido.

El 3% de los entrevistados no respondió a la pregunta, indicando no comprender su contenido.

Pregunta número siete



¿Considera necesaria la reforma del Artículo 96 del Código de Trabajo con el fin de que se garantice plenamente el principio de inembargabilidad del salario?



Interpretación:

El 100% de los entrevistados considera que es necesario reformar el Artículo 96 del Código de Trabajo, esto en virtud de que esta norma es la que da vida jurídica al principio de inembargabilidad del salario, por lo que es necesaria su adecuación a la realidad actual, actualizando sus montos y principalmente hacerlo de tal manera que no vuelva a ocurrir lo mismo con el paso del tiempo, es decir, debe buscarse una fórmula y lenguaje adecuados con el fin de que la positividad de la norma se mantenga en el tiempo a pesar de los cambios económicos que puedan darse en lo futuro.



BIBLIOGRAFÍA



ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO; Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral social**. Tomo II. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1972.

Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta 2002. 1993-2001 Microsoft Corporation.

BIELSA, Rafael. **Derecho administrativo**. Buenos Aires, Argentina: 4ª. edición, Editora Argentina. 1947.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Tomo II. Editores Bibliográficos Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1968.

CABANELLAS DE TORRES. Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Editorial Mundo Atlántico. Buenos Aires, Argentina. 1945.

CABANELLAS DE TORRES. Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Editores Bibliográficos Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1964.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Editorial Pedro García, S.A. Buenos Aires, Argentina. 1960.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa, S. A. México. 1972.

Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española. Editorial Ramón Sopena, S.A. Barcelona, España. 1954. Tomo IV.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Editorial Oscar de León Palacios. Guatemala, Centroamérica. 1996.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1962.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Colección de Textos Jurídicos No. 9. Departamento de Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, USAC. Guatemala, 1985.



MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso de planeación de la investigación científica.** Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1996.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1981.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo.** Editorial Tecnos, SA. Madrid, España. 1960.

RAMÍREZ GRONDA, Juan D. **El contrato de trabajo.** Editorial la Ley. Buenos Aires, Argentina. 1945.

RUPRECHT, Alfredo J. **Contrato de trabajo.** Editora Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1960.

VÁSQUEZ RAMOS, Reynerio de Jesús. **Guía de investigación documental.** Ediciones Educativas. Guatemala. 1986.

WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo.** Editorial Nacimiento. Santiago, Chile. 1947.

<http://www.mintrab.gob.gt>

<http://www.sieca.org.gt>

Legislación:



Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional
Constituyente, 1986, reformada por Consulta Popular en el año 1993.

Código de Trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

Código Civil, Decreto número 106 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto número 107 de la República de Guatemala y sus reformas.

Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

Convenio Internacional número 95 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT- relativo a la Protección del Salario.

Normas Reglamentarias para la Aplicación del Convenio Internacional del Trabajo 95 Relativo a la Protección del Salario, Acuerdo Gubernativo número 7-80 de fecha 09 de mayo de 1980.