

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



**VIOLACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES RELATIVOS
A ENTABLAR DEMANDAS POR DISCRIMINACIÓN SALARIAL**

GLORIA ELIZABETH FUENTES SÁNCHEZ

GUATEMALA, FEBRERO 2012

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

**VIOLACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES RELATIVOS
A ENTABLAR DEMANDAS POR DISCRIMINACIÓN SALARIAL**

TESIS

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

GLORIA ELIZABETH FUENTES SÁNCHEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, febrero de 2012



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

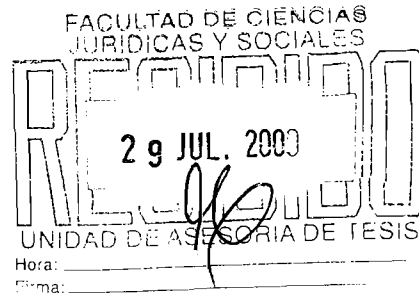
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
5ª. AVENIDA 4-29 ZONA 9 CIUDAD
TEL. 23325867-50178092

Guatemala, 26 de junio de 2008

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



Señor Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis:

En cumplimiento de la resolución dictada por la jefatura a su cargo de fecha 30 de abril de 2008, por la cual se me designó asesor del trabajo de tesis de la estudiante GLORIA ELIZABETH FUENTES SÁNCHEZ, intitulado "VIOLACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES RELATIVOS A ENTABLAR DEMANDAS POR DISCRIMINACIÓN SALARIAL", respetuosamente me permito informar a usted lo siguiente:

- I. El trabajo de tesis de la sustentante, por el contenido científico y técnico que conserva, es un adecuado aporte, porque emplea un amplio contenido jurídico y doctrinario en relación al Derecho de Trabajo, abarcando sus principales fundamentos y elementos, siendo su contenido de actualidad.
- II. La metodología y técnicas de investigación que fueron empleadas, son las adecuadas e idóneas, las que permitieron a la sustentante la facilidad y eficacia en cuanto a la recopilación y selección de la información para el desarrollo de la investigación, permitiendo comprobar la hipótesis formulada.
- III. La redacción es correcta y ajustada tanto a las reglas gramaticales correspondientes, como a la disciplina jurídica.
- IV. En el trabajo de mérito, se realiza un análisis sobre el Derecho Laboral en sus aspectos fundamentales, el contrato individual de trabajo, el salario y el derecho de acción de los trabajadores a demandar por discriminación salarial, estableciendo la efectiva violación al derecho de igualdad de los trabajadores para ejercer la referida acción.



LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
5ª. AVENIDA 4-29 ZONA 9 CIUDAD

TEL. 23325867-50178092



V. Las conclusiones y recomendaciones que se vierten, son congruentes con el trayecto de la investigación, constituyendo un aporte para la solución al tema investigado.

VI. El trabajo realizado, contenido en 4 capítulos, comprende los aspectos más importantes del tema tratando, desarrollándose técnicamente la bibliografía consultada la cual es adecuada y suficiente.

Por lo anteriormente indicado, soy de la opinión que el trabajo de tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que debe cumplir de conformidad con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por que resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis asesorado

Atentamente.

Colegiado 3051


L.C. Carlos Manuel Castro Monroy
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

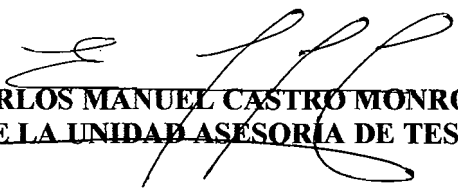
Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cinco de agosto de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CARLOS RAMIRO LEMUS RECINOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante GLORIA ELIZABETH FUENTES SÁNCHEZ, Intitulado: "VIOLACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES RELATIVOS A ENTABLAR DEMANDAS POR DISCRIMINACIÓN SALARIAL".

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


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

cc.Unidad de Tesis
CMCM/mbbm



Lic. Carlos Ramiro Lemus Recinos
Abogado y Notario
Colegiado: 2,051

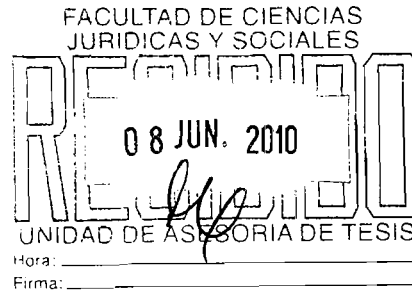


Guatemala, 24 de agosto de 2009

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 Castro Monroy:

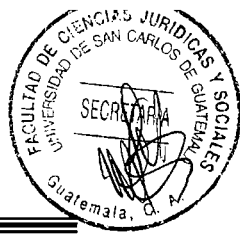
Como asesor de tesis de la Bachiller: GLORIA ELIZABETH FUENTES SÁNCHEZ, con carné estudiantil número: 9110400; en la elaboración del trabajo titulado: **“VIOLACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES RELATIVOS A ENTABLAR DEMANDAS POR DISCRIMINACIÓN SALARIAL”**, me complace manifestarle que dicho trabajo contiene: un cuidadoso análisis sobre la problemática jurídica, económica y social que genera la violación al derecho de igualdad de los trabajadores varones, relativos a entablar demandas por discriminación salarial por razones de género o sexo.

La Bachiller Fuentes Sánchez, empleó el método analítico-sintético, para analizar el contenido temático, de tal cuenta que le permitió abarcar aspectos de fondo y de forma de la investigación, mismos que le permitieron comparar, descomponer, estudiar y fundamentalmente concretar, complementando efectivamente la investigación con el uso de los métodos inductivo y deductivo, que le permitió particularizar y generalizar la información que finalmente le permitieron depurar el contenido del tema. Entre las técnicas empleadas acertadamente por la ponente se encuentran el fichaje para extractar la información de las fuentes bibliográficas, el subrayado y resumen de información sustraída de los diferentes textos y cuerpo legal consultado; finalmente y no menos importante la entrevista a profesionales del derecho, operadores de justicia y catedráticos del ramo laboral.

La contribución más significativa del presente trabajo de tesis, es hacer valer de manera igualitaria el principio constitucional – laboral, para los trabajadores varones que desconocen o no se atreven a demandar a la parte patronal y exigir discriminación salarial por razones de género o sexo.

A lo largo del desarrollo del trabajo de tesis, la ponente trató cuidadosamente cada tema de la tesis, utilizando un lenguaje altamente técnico acorde al tema; haciendo uso en forma precisa de la metodología y técnicas de investigación científica, lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones, las cuales son congruentes con el tema y la bibliografía empleada fue de suma actualidad y pertinencia con el tema.

Lic. Carlos Ramiro Lemus Recinos
Abogado y Notario
Colegiado: 2,051

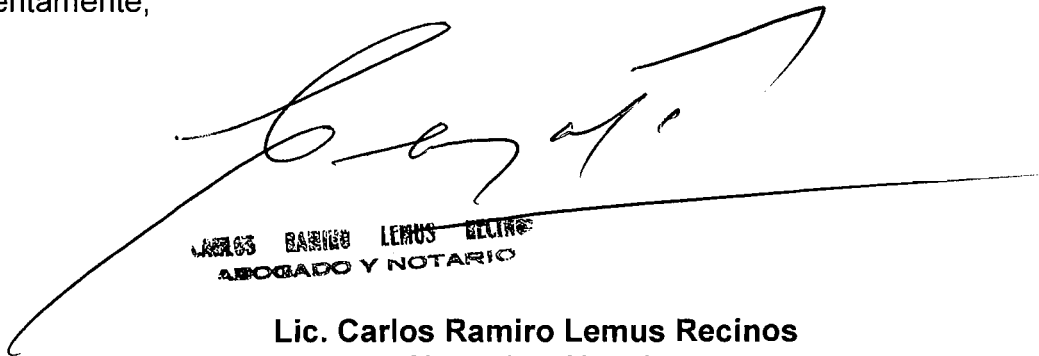


Respecto de las correcciones y modificaciones que el suscrito consideró pertinentes, fueron satisfactoriamente y oportunamente atendidas por la bachiller Fuentes Sánchez.

He guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,



CARLOS RAMIRO LEMUS RECINOS
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Carlos Ramiro Lemus Recinos
Abogado y Notario
Revisor de Tesis
Colegiado: 2,051

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

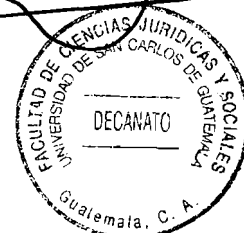
Guatemala, veinticinco de abril del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante GLORIA ELIZABETH FUENTES SÁNCHEZ, Titulado VIOLACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES RELATIVOS A ENTABLAR DEMANDAS POR DISCRIMINACIÓN SALARIAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

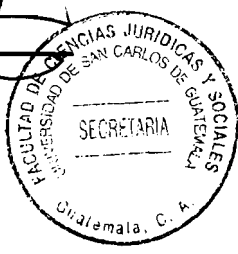
CMCM/sllh.

effl

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



030512



DEDICATORIA

- A DIOS:** En quien confió y encomiendo cada acto de mi vida y en su infinita misericordia me ha permitido alcanzar esta meta a él sea toda la gloria, la honra y el honor; fuente inagotable de conocimiento y sabiduría.
- A MIS PADRES:** Gregorio Saturnino Fuentes Godínez (+) y Laura Catalina Estrada Sánchez por ser un ejemplo constancia y sabiduría; por la ilusión y esperanza en que llegara este momento soñado. Que Dios derrame sobre ellos muchas bendiciones.
- A MI ESPOSO:** Walter Yovani, Ordoñez Castillo, gracias por tu paciencia, apoyo, comprensión, amor, cuando más lo necesitaba.
- A MIS HIJOS:** José Alejandro y Marcos Giovanni tesoros que Dios me envió que mi triunfo y metas alcanzadas sean base en su camino por la vida.
- A MIS HERMANOS:** Cony (+) por el amor y consejos que en vida me dio, Edgar, Vilma, Marleny, Cesar, por el apoyo fraternal que nos ha unido ayer, hoy y siempre.
- A MIS CUÑADOS:** Juan Carlos, Manuel, Nidia, Miriam, Silvia, Telma, Ricardo, Alex, Wilmer, Renato, Cesi, gracias por su comprensión.
- A MIS SOBRINOS:** Antonio, Pamela, Karla, Andrea, Eunice, Lucia, Damaris, Álvaro, y todos mis sobrinos políticos por la inocencia y felicidad que comparten conmigo.
- A MIS ABUELITA:** Adelaida Estrada Valdez por el amor tan grande que me da y sus sabios consejos.



A MIS AMIGOS: Muy especialmente a los Licenciados Miriam Noemí y Elder Guerra Lemus, Ileana del Carmen Góngora Barquín, Blanca Molina, Sulma, Manolo, Profe, Eswin, Ingrid, gracias por su apoyo moral y espiritual que Dios los bendiga.

A LOS LICENCIADOS: Lic. Carlos Manuel Castro Monroy, Carlos Ramiro Lemus Recinos, agradecimiento especial por todo su apoyo y colaboración en mi preparación académica.

EN ESPECIAL A: La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, centro de estudios donde realicé mis sueños y forjadora de mejores profesionales en el país, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que hoy me honra con tan preciado galardón. A quien pondré muy en alto en el noble ejercicio de la profesión.

A USTED: Por su presencia.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Nacimiento de derecho individual.....	2
1.3. Denominaciones.....	5
1.4. Fuentes del derecho.....	7
1.5. Principios del derecho laboral.....	11
1.6. Clasificación del derecho del trabajo.....	15
1.7. Sujetos del derecho laboral.....	15
1.8. Derecho colectivo del trabajo.....	18

CAPÍTULO II

2. Contratos de trabajo.....	27
2.1. Nociones generales.....	27
2.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	28
2.3. Contrato individual del trabajo.....	31
2.3.1. Concepto.....	31



2.3.2. Definición.....	32
2.4. Clases de contrato de trabajo.....	32
2.4.1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido.....	33
2.4.2. Contrato de trabajo a tiempo fijo.....	34
2.4.3. Contrato de trabajo para obra determinada.....	35
2.4.4. Otra clasificación.....	36
2.5. Características.....	37
2.5.1. Consensual.....	37
2.5.2. Bilateral o sinalagmático.....	37
2.5.3. Oneroso.....	38
2.5.4. Personal.....	38
2.5.5. Principal.....	38
2.5.6. De tracto sucesivo.....	38
2.5.7. Conmutativo.....	38
2.5.8. Autónomo.....	39
2.6. Principios sociales en que se fundamenta el derecho de trabajo.....	39
2.7. Elementos del contrato de trabajo.....	44
2.7.1. Elementos generales.....	44
2.7.2. Elementos especiales.....	49
2.7.3. Elementos personales o subjetivos (las partes).....	50
2.7.4. Elementos materiales u objetivos.....	50

2.7.5. Subordinación	50
2.7.6. Salario	52
2.7.7. Ausencia de riesgo	53
2.7.8. Estabilidad	54
2.8. La simulación de los contratos de trabajo	55
2.8.1. La simulación y lo que sucede en el caso del contrato civil de honorarios profesionales y el contrato de trabajo	55
2.8.2. Definición	59
2.8.3. Características de la simulación	59
2.8.4. Clasificación	61
2.8.5. Elementos de la simulación	62

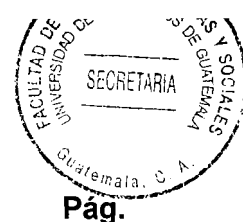
CAPÍTULO III

3. El salario	67
3.1. Etimología y nomenclatura	67
3.2. Antecedentes	68
3.3. Naturaleza jurídica	70
3.4. Definición	71
3.5. Principios del salario	71
3.5.1. Principio de igualdad	71

3.5.2. Principio de eficiencia.....	72
3.5.3. Principio alimenticio.....	74
3.5.4. Principio de inmutabilidad.....	75
3.5.5. Principio de intangibilidad.....	76
3.5.6. Principio de justicia.....	77
3.6. Formas de pactar el salario.....	78
3.6.1. Pago del salario en moneda de curso legal.....	78
3.6.2. Pago del salario en especie.....	78
3.6.3. Por unidad de tiempo.....	79
3.6.4. Por unidad de obra.....	79
3.6.5. Por participación en las utilidades, ventajas o cobros que haga el patrono.....	80
3.7. Medidas de protección del salario.....	80
3.7.1. Las medidas protectoras del salario contenidas en la legislación laboral.....	80
3.8. Normativa laboral vigente que protege el salario.....	85
3.8.1. Código de Trabajo.....	85

CAPÍTULO V

4. Igualdad salarial.....	93
---------------------------	----



Pág.

4.1. Justicia, igualdad y derecho de trabajo.....	93
4.2. La distinción entre desigualdad y discriminación.....	96
4.3. La importancia del principio de igualdad en la materia salarial.....	98
4.4. Normas referidas al principio de igualdad aplicado al salario.....	100
4.5. Principales causas que provocan la desigualdad entre el salario	
mínimo agrícola y el no agrícola en el derecho laboral guatemalteco.....	103
4.5.1. Fijación del salario mínimo.....	103
4.5.2. La discriminación al sector agrícola en la fijación del salario mínimo.....	107
4.5.3. Causas que provocan la desigualdad salarial.....	108
CONCLUSIONES.....	115
RECOMENDACIONES.....	117
BIBLIOGRAFÍA.....	119



INTRODUCCIÓN

La inquietud de realizar esta investigación es que todo trabajador tenga derecho a la igualdad salarial en el trabajo, lo cual se encuentra debidamente amparado por las leyes laborales. El salario es la fuente única o la principal, de vida para el trabajador, por lo que muchos le dan el carácter de alimentario y lo definen como la participación dineraria a que tiene derecho el trabajador por su aportación directa en un proceso productivo determinado; teniendo en cuenta que la finalidad primordial del salario es el sostenimiento y desarrollo de trabajador y su familia.

El salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo para el trabajador; y compensador de la producción, del servicio recibido o actividad desarrollada en cuanto al patrono o empresario que lo abona. El abono del salario es, por añadidura, la obligación fundamental que contrae el patrono: la de retribuirle al trabajador la prestación de servicios que éste realiza en beneficio de aquél. Si, desde cierto punto de vista, el salario es la remuneración que recibe el trabajador, desde otro ángulo jurídico no significa más que la contraprestación del empresario respecto al trabajador por causa del contrato de trabajo.

La noción de igualdad suele captarse intuitivamente en una sociedad como igualdad ante la ley, igualdad en el ejercicio de los derechos consagrados por la Constitución Política de la República de Guatemala, igualdad de salarios por un mismo trabajo, la discriminación de género se asocia al trato desigual o diferenciado derivado de actitudes, estereotipos, prejuicios y comportamientos explícitos o implícitos que se llevan a cabo en forma sistemática, conllevan una relación de poder o de superioridad (real o imaginaria) y colocan al discriminado en una situación de desventaja, de marginación o de exclusión; es decir, desigualdad y discriminación están estrechamente relacionadas y, por ello, a veces tiende a confundirse.

El principio de igualdad ha tenido siempre rango constitucional, de tal cuenta el Artículo 102 literal "C", de la Constitución Política de la República de Guatemala y el segundo párrafo del Artículo 89 del Código de Trabajo, establece que a trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales,

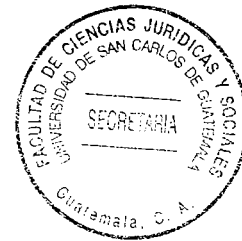


corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

El objetivo general de este estudio es colaborar con el Estado de Guatemala, con base en el principio de igualdad para que los trabajadores no sean discriminados salarialmente por razones de sexo; y los específicos fueron: Analizar las incidencias jurídicas, económicas y sociales por la no regulación del derecho de los trabajadores varones a entablar demandas relativas a discriminación salarial por razones de sexo, en contra del patrono; establecer cuáles fueron las causas más frecuentes por las cuales los patronos discriminan a los trabajadores en materia salarial; proponer la inclusión de los trabajadores varones para que puedan entablar demandas en contra del patrono, relativas a discriminación salarial por razones de sexo.

Se comprobó la hipótesis, consistente en la necesidad de que la igualdad salarial es un principio constitucional-laboral, que resolvería problemas jurídicos, económicos y sociales, planteados por trabajadores varones, relativos a discriminación salarial por razones de sexo. Para el desarrollo del trabajo se utilizaron los siguientes métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo, deductivo y las técnicas de investigación utilizadas fueron: la documental y la científica jurídica.

Esta tesis está contenida en cuatro capítulos, de los cuales el primero tiene como propósito el estudio del derecho laboral, definición, nacimiento de derecho individual, fuentes del derecho, principios del derecho laboral, clasificación del derecho del trabajo, sujetos del derecho laboral; el segundo, tiene el propósito de estudiar los contratos de trabajo, naturaleza jurídica del contrato de trabajo, contrato individual del trabajo, clases de contrato de trabajo, principios sociales en que se fundamenta el derecho de trabajo, elementos del contrato de trabajo, el tercero, busca establecer lo que es el salario, etimología y nomenclatura, naturaleza jurídica, principios del salario, formas de pactar el salario, medidas de protección del salario; y el cuarto, trata lo relacionado a la igualdad salarial, justicia, igualdad y derecho de trabajo, la distinción entre desigualdad y discriminación, la importancia del principio de igualdad en la materia salarial, normas referidas al principio de igualdad aplicado al salario, principales causas que provocan la desigualdad entre el salario mínimo agrícola y el no agrícola en el derecho laboral guatemalteco, causas que provocan la desigualdad salarial.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

1.1. Definición

Para el tratadista Cabanellas Guillermo sostiene que se “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 los profesionales 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.”¹

El tratadista Carneluti Francesco, afirma que “no siempre que exista una relación jurídica entre dos personas y cuyo objeto sea el trabajo de una de ellas, esa relación jurídica interesará al derecho del trabajo. Cualquier profesión, como transportista, economista, puede ser objeto de regulación por el derecho mercantil o por el derecho laboral, lo que interesa es la prestación de unos servicios y la obtención de unos resultados y estos se pueden obtener tanto a través de un contrato de trabajo de carácter laboral, como a través de un contrato de arrendamiento de obra o arrendamiento de servicios (este contrato es de naturaleza civil).”²

Para el jurisconsulto Alonso García Manuel, “el derecho de trabajo se puede definir como un conjunto de instituciones, principios, doctrinas y normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y el empleador”³

En el diccionario jurídico elemental el tratadista Cabanellas de Torres Guillermo, se

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág.321.

² Carneluti, Francesco. **Derecho del trabajo y sus relaciones con otras ciencias**. Pág. 157.

³ Alonso García, Manuel. **Curso de derecho de trabajo**. Pág. 76.

menciona que “es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo 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.”⁴

Debe de tomarse en cuenta que el derecho del trabajo, se constituye como parte del derecho público, pero también que su autonomía es evidente, en cuanto a que se funda con sus propios principios que sirve de base para que nazca a la vida jurídica, tomando en cuenta sus propios cuerpos normativos, que están regulados a nivel constitucional, que reconoce al derecho del trabajo como derecho humano.

1.2. Nacimiento del derecho individual

Al nacimiento del derecho individual manifiesta el laborista De Buen Néstor que “en los tiempos antiguos predominaba la consideración del trabajo como pena, como maldición odiosa, dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humana, puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzoso constituía el régimen general de trabajo. La esclavitud era casi el único medio para obligar a los hombres a obtener y cooperar en el trabajo armónicamente.”⁵

Comenta el tratadista argentino De Litala, Luigi que “a partir de la época medieval en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los señores feudales como los patronos y a los siervos de la gleba como los trabajadores actuales.”⁶

⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 120.

⁵ De Buen Néstor L. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 35.

⁶ De Litala, Luigi. **Los contratos especiales de trabajo**. Pág. 492.



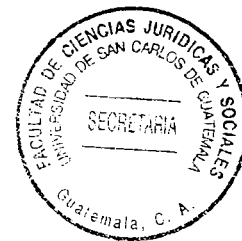
A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros.

El tratadista mexicano Alsina Hugo, comenta “que el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomo como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, un miserable era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.”⁷

El derecho del trabajo es un fenómeno histórico reciente que se remonta a fines del Siglo XIX o principios del Siglo XX. No obstante se puede hablar de un régimen anterior del derecho del trabajo.

En una primera etapa del derecho del trabajo, el título de apropiación del trabajo se basaba en la propiedad o en el dominio que ejercía el señor sobre el esclavo o sobre el siervo, que en la Edad Media ya existía un régimen de trabajo libre: el régimen gremial, los gremios eran agrupaciones de trabajadores del mismo sector, que se encontraban constituidos por aprendices, oficiales y maestros, que era considerado como un régimen cerrado, en cuando los maestros se cerraron en banda y no quisieron que los oficiales pasaran a ser maestros,

⁷ Alsina, Hugo. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 18.



empezó el fin del régimen gremial.

Serán las revoluciones burguesas del Siglo XIX las que establezcan las bases para que exista un libre intercambio entre trabajadores y empresarios. A finales del siglo XIX comienzan las primeras normas reguladoras del trabajo por cuenta ajena pero estas normas son escasas y no constituyen un verdadero derecho del trabajo sino que formarían parte de lo que se conoce con el nombre de derecho común o civil.

El derecho del trabajo surge como reacción frente a esta situación en la medida en que es falso que exista igualdad entre las partes y en realidad lo que subyace es una relación entre sujetos desiguales en la que continuamente existirá conflicto de intereses, puesto que el trabajador desea cobrar lo máximo y el empresario desea pagar lo mínimo, frente a esta desigualdad nace el derecho del trabajo, como un derecho compensatorio cuya finalidad será la tutela del trabajador en cuanto que el trabajador es la parte débil y subordinada al empresario.

El derecho del trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios, en término generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales.

Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil. Irrenunciabilidad de derechos:

- Los derechos laborales son irrenunciables.



- No discriminación en las relaciones laborales.
- Pro-operario.

1.3. Denominaciones

El tratadista Cabanellas Guillermo hace hincapié al referirse “que ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto, entre algunas de las denominaciones se encuentran las siguientes.”⁸

- **Legislación industrial:** es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- **Derecho Obrero:** se le llamó así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del Derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- **Derecho Social:** esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta, en España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.
- **Otras denominaciones:** derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada.

Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y

⁸ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 327.



derecho laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral.

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas. El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

La importancia de su estudio y las proyecciones puede definirse así:

- Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al obrero.
- Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- El conocimiento teórico y práctico del derecho de trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

Se dice que el derecho del trabajo es dinámico porque es una rama del ordenamiento jurídico sometida a constante evolución. Esta evolución tiene lugar en virtud de cambios tecnológicos, de conflictos ideológicos y por supuesto de la presión de la política económica.

Sin embargo, el derecho del trabajo tiene contradicciones internas. Estas contradicciones se deben a la oposición inevitable de intereses entre trabajadores y empresarios, así, toda ventaja o conquista social de los trabajadores se traduce normalmente en mayores costes o mayores cargas para los empresarios.



1.4. Las fuentes del derecho

Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser, el derecho del trabajo tiene fuentes reales, formales, generales y especiales.

- ✓ **Las 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. En derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador.
- ✓ **Las fuentes formales**, son el conjunto de pautas, compuesto por valoraciones, principios morales, doctrina, etc., que determinan la voluntad del legislador, contribuyendo a dar contenido a la norma jurídica.
- ✓ **Las fuentes generales**, son aquellas que se aplican a todas las relaciones obrero-patronales conteniendo normas de carácter general.
- ✓ **Mientras que las fuentes especiales**, son las que contienen reglas que solo tienen validez para una o varias empresas, tal es el pacto colectivo, la fuente especial y típica del Derecho del Trabajo es el convenio colectivo, que nace del poder normativo ejercido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por los empresarios o los representantes de los empresarios.

La relación existente entre las normas estatales vistas hasta ahora y los convenios colectivos ha sido una relación de complementariedad; así la finalidad de los convenios colectivos es la de mejorar lo establecido por la ley o la de regular relaciones de trabajo que no están contempladas en la ley. A la hora de hablar del convenio colectivo tenemos que



delimitar la eficacia jurídica (valor jurídico) de la eficacia personal (quiénes son los destinatarios del convenio).

En cuanto a eficacia jurídica caben dos opciones: la primera es reconocerle eficacia normativa, la segunda es reconocerle eficacia contractual. Si se le atribuye a un convenio colectivo la eficacia normativa, significa que el convenio se aplica automáticamente a las relaciones individuales de trabajo, sin necesidad de que exista ningún tipo de acuerdo entre el trabajador y el empresario implicado.

Por el contrario si le atribuimos la de eficacia contractual, el contenido del convenio no se aplicará automáticamente como una norma sino, que generará sólo obligaciones para quienes lo firmen. En relación a la eficacia personal del convenio, tenemos que distinguir entre aquellos convenios que tienen una eficacia personal general y los que tienen eficacia personal limitada. Cuando existe eficacia general, el convenio afecta a todos los sujetos de un determinado ámbito territorial y funcional. Sin embargo, si la eficacia es limitada, el convenio afectará exclusivamente a los sujetos firmantes del convenio.

Se puede hacer la distinción entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios; los estatutarios son aquellos que se negocian o celebran de acuerdo con la negociación y los convenios colectivos. Los mismos tienen eficacia normativa y por lo tanto serán fuente del derecho. Sin embargo, si se negocian al margen de los dos aspectos anteriores se denominarán extraestatutarios. La naturaleza estatutaria o extraestatutaria de los convenios colectivos no depende de la denominación que le den las partes, sino de que se cumplan o no se cumplan estos requisitos.

Existe otra clasificación específica sobre las fuentes del derecho del trabajo, siendo la que



contempla en primer lugar a la ley, luego a los principios generales del derecho de trabajo, a la costumbre y el uso, a la equidad y los principios y leyes del derecho común.

La ley guatemalteca contiene un mínimo de los derechos irrenunciables del trabajador, es decir, que no priva sobre las demás fuentes del derecho, las garantías mínimas de trabajo constituyen un derecho irrenunciable; esta proposición demuestra cual es la posición de la ley en el derecho de trabajo y cuál es su jerarquía, la ley constituye un mínimo, es el punto de partida que no puede disminuirse, pero no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales, por ello el jurista guatemalteco Echeverría Rolando manifiesta que “existe un principio doctrinario que dice: En presencia de varias normas que provengan de varias fuentes formales, debe aplicarse siempre la que mas favorezca al trabajador.”⁹

Los principios generales del derecho de trabajo están considerados como fuente formal de esta rama del derecho, de acuerdo al Artículo 15 del Código de Trabajo, ya que en este precepto legal se señala que aquellos casos no previstos por el Código y demás leyes de trabajo, deben aplicarse en primer término, los principios generales del derecho del trabajo, y a estos principios se les concede para la solución de los conflictos obrero-patronales y además constituyen la justificación legal en relación con la autonomía del derecho del trabajo.

En relación a la costumbre y el uso, para empezar no es posible distinguir entre los dos. Pero se debe dejar establecido que el uso y la costumbre solo pueden aplicarse cuando beneficien al trabajador, ya que si restringen los derechos que la ley les concede o los que hayan obtenido por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo, carecerán de

⁹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Pág. Pág. 23.



importancia por el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, de acuerdo a los Artículos 12 y 14 del Código de Trabajo.

Mientras que la equidad aparece regulada en el Artículo 15 del Código de Trabajo, en el segundo lugar en la jerarquización de las fuentes formales.

Continua manifestando el jurista guatemalteco que “La equidad sirve para corregir la justicia, pero corregir no significa modificar el criterio si no adaptarlo, lo justo y lo equitativo no son términos opuestos, pues lo equitativo es la aplicación en vista de las circunstancias especiales, la equidad es un procedimiento y un resultado, desempeña un papel importante en el derecho del trabajo, toda vez que en su propio campo de acción el juez debe procurar porque sus fallos sean equitativos, lo que significa que la equidad es un procedimiento en la interpretación del derecho pero sirve también para llenar las lagunas de otras fuentes formales al adoptar justificación a las circunstancias del caso particular, es el remedio que el juzgador aplica para subsanar los defectos derivados de la generalidad y abstracción de la ley.”¹⁰

Los principios y leyes del derecho común se señalan como fuente supletoria del derecho del trabajo, pero debe agregarse que únicamente tiene una función en aquellos casos en que no contraría lo dispuesto en la propia ley, además, no debe exigirse que la contradicción sea expresa, pues bastará que contradigan los principios generales de derecho del trabajo, ya que en aquellos casos en que exista contradicción expresa o tácita, el derecho común es inoperante.

En derecho, la jerarquía es el orden de importancia que deben guardar las normas en su relación las unas con las otras, la escala jerárquica forma una pirámide, siendo las que

¹⁰ **Ibid.** Pág. 34.



están en la parte más elevada las que tienen mayor jerarquía o importancia cuando se trata de su aplicación, se presenta así en la legislación laboral guatemalteca:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala;
- b) Las Leyes especiales, que son todas aquellas que tiene que ver con empresas en particular, sindicatos, convenios colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y otros.
- c) Leyes ordinarias tales como el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social.

En derecho laboral, aún cuando es importante tomar en cuenta la jerarquía de las normas, por la naturaleza de esta rama del derecho que es eminentemente dinámico; además de que, las normas constitucionales, las leyes ordinarias y reglamentarias solamente contemplan un mínimo de garantías en favor del trabajador, las que pueden ser mejoradas por la contratación individual o colectiva.

Al decidir el caso concreto, se tomará en cuenta el principio que establece que, en presencia de varias normas aplicables, se debe aplicar la que resulte más favorable para el trabajador.

1.5. Principios del derecho laboral

Son muchos los principios que se enumeran del derecho del trabajo, pero el Código de Trabajo se basta con enumerar los siguientes:

- 1) Según el Código de Trabajo en su considerando cuarto



- En la literal a) menciona que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- en su considerando cuarto, literal b) cita que el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este 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 especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador, lo que si no puede hacerse, es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.
- En la literal c), el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, 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.
- En la literal 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 segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- Mientras que la literal 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 en la literal 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 del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

Para la jurista Campos Pérez Silvia, “el principio de imperatividad implica por una parte; limite a la libertad de contratación y por otra la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.”¹¹

Sin embargo, existe en la doctrina más principios que animan el derecho de trabajo, tales como:

- 1) Tutelar
- 2) De Irrenunciabilidad

¹¹ Campos Pérez, Silvia. **Ob. Cit.** Pág. 22.



- 3) Imperatividad
- 4) De Realismo y objetividad,
- 5) Democrático,
- 6) De sencillez o antiformalismo,
- 7) El conciliatorio,
- 8) La equidad, y
- 9) La estabilidad.

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

El tratadista De La Cueva Mario, manifiesta que “en la práctica e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica ante la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera.”¹² Por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil, el principio tutelar para los trabajadores fue incorporado al derecho laboral por las doctrinas dadas en diferentes países, tales como, Alemania, Italia, en las legislaciones anglosajonas y latinoamericanas.

El carácter proteccionista del derecho del trabajo es indispensable porque en la concepción

¹² De La Cueva, Mario. **Lineamientos del derecho del trabajo**. Pág. Pág. 28.



individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: entre obreros y empleados, por ejemplo, se estima que este principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo guatemalteco no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque el Código toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

1.6. Clasificación del derecho del trabajo

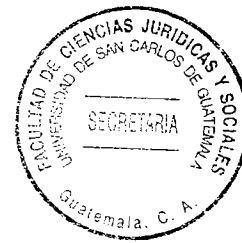
La clasificación del derecho se refiere a ubicarlo, según su naturaleza jurídica, en derecho público, derecho privado, o como algunos tratadistas señalan, derecho social. Predominando las posiciones que ubican al derecho en público o privado.

Existen dos posiciones para establecer el derecho público y privado una considera que el Derecho es público o privado según la naturaleza de la relación. En las relaciones sociales distingue dos tipos de relación:

- ✓ **De subordinación:** los particulares respecto al Estado, en esta predomina el Estado y es Derecho Público.
- ✓ **De igualdad:** entre particulares, y en esta que se da entre particulares y es derecho privado.

1.7. Sujetos del derecho laboral

Dentro de una relación laboral existen diferentes personas cuyos roles son diferentes, entre estos tenemos:



a) El trabajador

Es aquella persona que presta sus servicios, intelectuales o físicos a otra persona ya sea individual o jurídica llamada patrono a cambio de una remuneración llamada salario. El Código de Trabajo en su Artículo 3 señala que trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Se resalta persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

El Código no hace la distinción entre empleados y trabajadores, cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Artículo 124.
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Artículo 212.
- Empleados de confianza, Artículo 351.

b) El patrono o la empresa

Se entiende que patrono es aquella persona natural o jurídica que en nombre propio o por cuenta ajena solicita los servicios de otra llamada trabajador, y a cambio de estos servicios paga a éste una remuneración.

El Artículo 2 del Código de Trabajo regula 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. El patrono puede ser individual o empresarial, mientras que la empresa, es una



unidad económica que tiene ánimo de lucro y crea y satisface necesidades económicas produciendo bienes y servicios o solamente servicios.

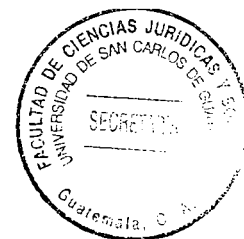
El patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

c) Representante patronal

Es toda persona individual que ejerce en nombre del patrono funciones administrativas dentro de una empresa individual o jurídica, encomendadas por este para el buen funcionamiento de la empresa.

De acuerdo al Artículo 4 del Código de Trabajo, los representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de este, funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel.

Los representantes del patrono y su concepto tienen mucha importancia en el derecho de Trabajo, tanto para precisar el origen de la relación de trabajo, como de las obligaciones de patronos y trabajadores. Es frecuente que un trabajador sea contratado por personas que no tienen la calidad de mandatario del patrono, como es el caso frecuente de los jefes de cuadrillas que tiene que contratar el personal necesario; en estos casos, el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de esa contratación como si el mismo hubiere intervenido.



d) Trabajador de confianza

El jurista guatemalteco López Larrave Mario, manifiesta que “por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serian propias y que él tendrá que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones del trabajo, el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tendrá que hacerse representar o actuar a través de personas físicas.”¹³

A tenor de lo establecido en el último párrafo del Artículo 351 del Código de Trabajo, se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

1.8. Derecho colectivo del trabajo

El tratadista argentino Osorio Manuel, define que “el derecho colectivo del trabajo es aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses.”¹⁴

Es pues, la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de

¹³ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 33.

¹⁴ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág.252.



éstos.

El derecho colectivo de trabajo faculta a los trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo; por lo que en razón de ello, la naturaleza jurídica de la ley de trabajo es doble: es un derecho frente al Estado y frente al empresario y por tales caracteres, el derecho del trabajo es un derecho público.

Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradición división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal e del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: El derecho de trabajo es una rama del derecho público...; entonces, esa es su naturaleza.

Para el doctor Franco López Cesar Landelino, “la finalidad del derecho colectivo del Trabajo es la persona del trabajador, o sea a la persona humana; y concuerda con todo el ordenamiento jurídico que tiene como finalidad última a la persona humana, pero considera al hombre en un ángulo especial, en cuanto desarrolla su trabajo, un servicio útil a la comunidad; su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja, y para lograr ese propósito el derecho colectivo de trabajo influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata.”¹⁵

De manera inmediata, por ejemplo, a través de la unión de los trabajadores persigue la igualdad; con la contratación colectiva, el mejoramiento de las condiciones de vida. De manera mediata, mediante la solidaridad asumir una actitud política frente a sus intereses, al elegir representantes en la conducción de la nación.

¹⁵ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 7.



Las principales instituciones del derecho colectivo de Trabajo, son las siguientes:

- a) Los contratos colectivos de trabajo;
- b) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c) El reglamento interior de trabajo;
- d) Los sindicatos; y
- e) Los conflictos colectivos de carácter económico - social.

El derecho colectivo del trabajo se encuentra debidamente amparado por la legislación guatemalteca vigente.

De esa manera se encuentra en el Título II de la Constitución Política de la República establece el contenido de los derechos humanos dividiendo dicho título en Capítulo I, el cual regula los derechos individuales, en el capítulo II los derechos sociales el capítulo III derechos y deberes cívicos y políticos y el capítulo IV limitación a los derechos Constitucionales. Dentro del capítulo II del referido Título II de la Constitución guatemalteca se encuentran regulados en la sección octava las garantías mínimas que determinan la prestación del trabajo, encontrándose contenido en dicha sección todos los derechos fundamentales que regulan las relaciones patrono-trabajadores.

En el Artículo 106 de la Constitución Política de la República primer párrafo se establece que: Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.



En el Artículo anteriormente transcrito la legislación guatemalteca, le reconoce la calidad de derecho fundamental a la negociación colectiva, entendiéndose como derecho fundamental: la serie de facultades reconocidas al individuo que le permite realizar con independencia y eficacia su destino personal, en el marco de una sociedad organizada.

Continua manifestando el doctor que “Un aspecto importante que hay que destacar dentro de la legislación es que tanto la Constitución Política de la República como las leyes ordinarias del país no dan reglas fijas para el desenvolvimiento de una negociación colectiva, debiendo destacar que tampoco dichas reglas existen en la doctrina laboral, por lo que hay que puntualizar que durante el desenvolvimiento normal de cualquier negociación colectiva a nivel doméstico, hay que cumplir con tres principios básicos los cuales serán:

- a) El principio de seguridad que garantiza a los negociadores para que puedan, con plena libertad, exponer sus ideas, aceptando o rechazando los términos del proyecto y mantener un diálogo abierto y respetuoso entre las partes;
- b) Disciplina, o sea mutuo respeto que deben observar las partes que intervienen en una negociación durante los debates que realicen a efecto de ponerse de acuerdo, y
- c) La lealtad, que es el resultado de la franqueza y de la buena fe que cada una de las partes debe tener por la contraparte.”¹⁶

Con lo cual queda determinado que dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco la negociación colectiva tiene el carácter de norma constitucional tanto por estar reconocida taxativamente por un artículo constitucional y que además dicho derecho es incorporado al

¹⁶ **Ibid.** Pág. 11.



ordenamiento jurídico mediante la suscripción de convenios internacionales los cuales tienden a adoptar diversas proposiciones que fomenten las negociaciones colectivas libres y voluntarias entre las partes.

Todo trabajador y patrono tiene derecho inherente a practicar negociaciones colectivas las cuales serán ley entre las partes y modificarán las condiciones en que el trabajo debe prestarse, siempre y cuando dichas modificaciones no disminuyan las otorgadas por la ley.

Dentro del Código de Trabajo guatemalteco no se reconoce expresamente derecho a la negociación colectiva de una manera clara e inequívoca, pero aún así menciona el derecho que los sindicatos de trabajadores o de patronos, tienen para mejorar condiciones en que el trabajo debe prestarse a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, contemplando así la facultad que tienen las partes de poder cambiar dichas reglas de negociaciones en la cuales las partes suscriban pactos colectivos de condiciones de trabajo a los que se les da fuerza de ley entre las partes.

El Artículo 51 del Código de Trabajo, es el primer Artículo en el cual se habla de negociación en el referido cuerpo legal, determinando que el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí y en caso que no lo hagan se prevé la opción para poder exigir que se negocie un pacto colectivo para determinar las condiciones relativas a cada profesión, continuando dicho Artículo con la determinación que tienen las partes de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo por la vía directa, a efecto de poder solucionar conflictos antes que los mismos lleguen a ser resueltos por la vía judicial correspondiente.

El Artículo 53 último párrafo del mismo cuerpo legal, determina que el hecho de denunciar

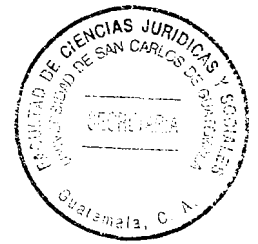


un pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene por único objeto dejar libres a las partes para que puedan negociar un nuevo pacto colectivo, lo cual establece la facultad que tienen tanto la parte patronal como trabajadora de volver a negociar entre ellos las condiciones en que debe prestarse el trabajo, aunque ya se hayan puesto de acuerdo en un pacto lo más seguro es que por el paso del tiempo y las necesidades cambiantes tanto de la empresa como de los trabajadores vuelvan a tener que negociar las condiciones en que el trabajo deba prestarse.

El Artículo 254 del Código de Trabajo, también menciona de una manera indirecta el derecho a negociaciones colectivas dado que al determinar que una huelga puede terminar por arreglo directo entre las partes, se está hablando que previo a ese acuerdo las partes practicaron una negociación por medio de la cual solucionaron la situación de huelga suscitada en el lugar de trabajo.

En el Artículo 281 inciso e) se establece que la Inspección General de Trabajo debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tenga noticia, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial; como se puede observar en dicho Artículo, en la Inspección General de Trabajo también se practican negociaciones entre las partes aunque hay que hacer notar que la gran mayoría son negociaciones individuales que pretenden un arreglo directo entre un trabajador y un patrono a efecto de llevar a un acuerdo extrajudicial que evite problemas de mayores dimensiones entre las partes.

Dentro del desarrollo del juicio ordinario, hay que hacer notar que en el Artículo 340 del mismo cuerpo legal, norma la etapa obligatoria, que las partes tienen de realizar negociaciones aunque de carácter individual, por medio de la conciliación dirigida por el



juez.

Posteriormente, en el Artículo 375 del referido código se establece que los trabajadores pueden negociar un arreglo directo con sus patrones representados por consejos o comités Ad hoc o permanentes en cada lugar da trabajo y si dicha negociación conduce a un arreglo directo se levantará acta de lo acordado enviando copia auténtica a la Inspección General de Trabajo.

A nivel internacional, el Convenio Número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, obliga a los Estados Parte a cumplir varios compromisos.

Este Convenio fue adoptado en la trigésimo segunda reunión de la Confederación Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el primero de julio de 1949, Convenio que fue aprobado por Guatemala mediante la emisión del Decreto Legislativo 843 del 7 de noviembre de 1941, y posteriormente ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952.

Mediante la suscripción de ese Convenio, las partes contratantes se corriprometieron a:

- 1) Favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores;
- 2) Promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores, de una parte, y organizaciones de trabajadores de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos;
- 3) Fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales; y



- 4) Reconocer el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses a emprender acciones colectivas, incluyendo el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar los convenios colectivos en vigor.

Posteriormente al otorgamiento de dicho convenio, la Organización Internacional del Trabajo consideró que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos contenidos en el enunciado en el Artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, por lo que en 1949 decidió adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, adoptando el 19 de julio de 1981 el Convenio Sobre Negociación Colectiva, en el cual se definió en su Artículo 2 que: A los efectos del presente convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- 1) Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- 2) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- 3) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr estos fines a la vez.

En su Artículo 5 regula que se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación; haciendo la de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.





CAPÍTULO II

2. Contratos de trabajo

2.1. Nociones generales

Antes de abordar el tema principal de la presente investigación, es necesario tomar en cuenta conceptos elementales, que serán utilizados en el desarrollo del mismo. El licenciado Fernández Molina, señala: “El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.”¹⁷

El tratadista Cabanellas Guillermo manifiesta que el derecho de trabajo “es una rama de las Ciencias Jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción.”¹⁸

Por su parte el tratadista mexicano, el doctor de la Cueva, da la siguiente definición, de la disciplina a que nos referimos “es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”¹⁹

¹⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 86.

¹⁸ Cabanellas, Guillermo. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 67.

¹⁹ De la cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 85.



Finalmente el licenciado Najarro Ponce, citando al tratadista Trueba Urbina, refiere “en cuanto a la ubicación del derecho laboral, como un derecho social y no como un derecho público, lo siguiente: especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales.”²⁰

El juspublicum o derecho público está constituido por normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio el derecho social es susceptible de interpretarse con el objeto de superar el sentido de las leyes de orden público.

2.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

Para poder determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo debemos tomar en cuenta que el derecho del trabajo es de naturaleza pública, esto es importante, porque siendo derecho público debe aplicarse forzosamente, sin tomar en cuenta la voluntad de las partes, es decir que existe límite a la autonomía de la voluntad de los contratantes.

En el derecho laboral se habla entonces, de que está limitada la autonomía de la voluntad. Tanto que se aplica aún contra la voluntad del propio beneficiado, que es el trabajador. El

²⁰ Najarro Ponce, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.** Pág.21.



Artículo 12 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula que son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, a todos los actos y estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación a los derechos que la constitución de la República y las leyes ordinarias comunes y leyes especiales, sus reglamentos y demás disposiciones de trabajo y previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, en un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Así el Artículo 106 de la Constitución Política de la república de Guatemala estipula que los derechos laborales contenidos en la Constitución Política, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Guatemala, son irrenunciables para los trabajadores y en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales reglamentarias o **contractuales en materia laboral** se interpretará en el sentido más favorable para los trabajadores (*in dubio pro operario*). Por otro lado, se debe tener presente el capítulo dos sección octava de la Constitución Política de la República de Guatemala, denominada trabajo, porque en él están contenidos todos los principios fundamentales que informan el derecho del trabajo que son sumamente básicos para poder interpretar y aplicar sus normas desde el punto de vista constitucional. En consecuencia la naturaleza jurídica del contrato de trabajo se puede decir que es un acuerdo de voluntades con carácter normativo único en su género (*sui generis*).

Para el doctor Márquez Hernain, “el criterio más acertado en cuanto a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo es la del autor Volder quien dice que el trabajo, como factor humano y como producto genuino de la personalidad del hombre no puede ser dado en locación, no puede adquirirse o enajenarse asimismo agrega que puede arrendarse una cosa, un objeto material pero no puede arrendarse un hecho, una actividad del hombre, algo que pasa y se

renueva, algo que constituye la verdadera vida activa de una cantidad de personas, además agrega que la naturaleza jurídica de un contrato debe responder a su contenido.”²¹

El jurisconsulto López Larrave Mario, “resume en cuatro las opiniones vertidas sobre la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo, tomando como base a Garriguet, en el orden siguiente:”²²

- Es un contrato de arrendamiento, que es decir que es un contrato por el cual una persona (arrendador) mediante un precio se obliga a poner durante cierto tiempo su actividad al servicio de otra persona (arrendatario) que se obliga a pagarle el arriendo, el alquiler, el salario (el Código Civil Francés) en 1945 le llama arrendamiento de servicios al mismo el Código Civil argentino en esa fecha lo define como locación de servicios).
- Es un contrato de venta, el cual consiste en un convención por la cual uno se obliga a entregar una cosa o transmitir la propiedad de ella a otro que por su parte se compromete a pagarla, (el obrero no puede transmitir a otro la propiedad de su persona ni de su actividad y por lo tanto lo que vende es su trabajo, es decir el ejercicio de un esfuerzo físico o intelectual durante un tiempo determinado).
- Es un contrato de los llamados innominados por el derecho romano do ut facias con relación al patrono y facio ut des con respecto al obrero, todo esto en cuanto a la apreciación de las dos partes del contrato.
- Es un contrato de sociedad en que el patrono y los obreros colocados en condición de igualdad y tratando de cierto modo de potencia a potencia pone de común

²¹ Márquez, Hernain. **Tratado elemental de derecho del trabajo**. Pág. 456.

²² López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 217.

acuerdo uno sus capitales y su experiencia administrativa y el otro (trabajador) su fuerza de trabajo para producir utilidades económicas, que pasa a ser propiedad de todos cuyo precio deberá distribuirse en partes proporcionales, pero como ya lo he dicho el criterio más aceptado a pesar de lo anterior, para el doctor Cabanellas es el criterio del maestro Volder, en cuanto a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y también congruente con los principios que informan a nuestro derecho del trabajo contenidos en la parte considerativa del Código de Trabajo Decreto Número 1441.”²²

2.3. Contrato individual del trabajo

2.3.1. Concepto

El tratadista guatemalteco López Larrave, en mi particular punto de vista, da una importante definición de lo que esta institución, definiéndolo, así: “El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral.”²³

En la legislación guatemalteca, se encuentra la siguiente definición: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

La lectura del Artículo anterior, permite señalar como elementos del contrato en mención los siguientes:

²² López Larrave, Mario. **Contrato por tiempo indefinido, aplazo y para obra determinada y de servicios profesionales.** Pág. 216.

²³ **Ibíd.** Pág. 222.



- ✓ Tiene carácter económico;
- ✓ El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente (intuito personae);
- ✓ Existe dependencia o dirección ante quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza;
- ✓ Existe una retribución;
- ✓ La retribución corresponde al hecho de utilizar la actividad ajena o el aprovechamiento de la fuerza de trabajo.

2.3.2. Definición

Es un poco difícil definir lo que es el Contrato de Trabajo, para efectos prácticos, no obstante, hay una definición que a mi juicio satisface los presupuestos necesarios del mismo: "Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador."²⁴

2.4. Clases de contrato de trabajo

De conformidad con nuestra legislación los contratos de trabajo se clasifican de la siguiente manera: atendiendo a su forma: **verbal (oral) y escrito**; **por la retribución convenida entre las partes es:** por unidad de tiempo y salario, por unidad de obra, por participación en las utilidades, por comisión en las ventas o cobros que haga el patrono;

²⁴ Revista del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista de trabajo**. Pág.39.



atendiendo a los sujetos de la relación jurídica contractual pueden ser: individual y colectivo; por su duración: plazo fijo , por tiempo indefinido y para obra determinada. Por tener relación con el tema que se investiga, únicamente analizaré lo relativo a la clasificación en relación a la duración del contrato de trabajo ya que el elemento duración tiene relevancia en el presente trabajo.

2.4.1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido

A esta clase de contrato no se fija plazo, este se encuentra más beneficiado por las normas legales de carácter laboral que protegen al trabajador, las cuales se basan en la continuidad o permanencia de la relación laboral no se basa en la calificación contractual, sino en la realidad contractual, es decir en caso de que subsista la causa que da origen porque la fijación del plazo puede acarrear el problema de la simulación contractual que en estos tiempos es muy frecuente ver en la administración estatal y en la iniciativa privada, para poder restringir los derechos laborales de sus trabajadores y con la difusión a nivel internacional de la corriente neoliberal cuya aplicación se empezó a sentir en Guatemala a partir de la presente década cuando se contrata personal de planta bajo el renglón presupuestario 029, que es denominado como flexibilización del derecho laboral que consiste en la destitularización del mismo.

El Código de Trabajo guatemalteco regula el contrato de trabajo por tiempo indefinido en el Artículo 25 que estipula específicamente en su literal a) “el contrato individual de trabajo puede ser: A) por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación...” aunque nuestro mismo ordenamiento legal en su Artículo 23 establece que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contrato a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o por obra determinada, los que se celebren en empresas o instituciones que sus actividades sean de naturaleza permanente o continuada si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

2.4.2. Contrato de trabajo a tiempo fijo

Este tipo de contrato constituye la excepción de la regla general, se usa con más frecuencia con trabajadores o técnicos especializados que el patrono requiere por un determinado tiempo.

El contrato de trabajo es por tiempo determinado cuando la relación laboral que se desarrollará tiene un plazo fijo predeterminado y constituye la excepción a la regla, que en este caso es el contrato por tiempo indeterminado. En el mencionado tipo de contrato es donde más frecuentemente se da la simulación y de aquí es donde se derivan contratos simulados, dentro de ellos el contrato que estudiamos que es el contrato de servicios técnicos o profesionales afectos al renglón presupuestario 029, del Estado, pues el contratante (Estado) inserta dentro de sus cláusulas contractuales que tal contratación no generará relación laboral y en consecuencia no estará sujeto el trabajador a normas de carácter laboral, pero la realidad es que en la práctica éste trabajador contratado tiene que marcar tarjeta de ingreso y egreso de su centro de trabajo o en su defecto un guardia que toma el tiempo; tiene un jefe del cual recibe instrucciones u órdenes y en múltiples casos, este trabajador tiene más de cinco años de trabajo continuo en la institución que labora, cuyo contrato es renovado año con año, pero este trabajo no ha recibido ninguna prestación laboral tal como vacaciones y otras.



Cuando la persona ya está cansada enferma o pasada de edad es rescindido su contrato en forma unilateral o sencillamente cuando se vence el plazo para el cual fue contratado y no es renovado el contrato, me pregunto, ¿será tal actitud y humana? Inevitablemente la respuesta surge de mi mente y es que tal actitud no es justa, toda persona merece y necesita un trato justo y humano no es posible que a una persona después de laborar más de un año no se le otorgue vacaciones remuneradas, para que esta persona pueda recuperar sus energías mentales y físicas consumadas por el trabajo. El argumento de la parte contratante es que por el tipo de contrato que es de naturaleza civil no existe la obligación de otorgar las prestaciones laborales de ley. Más adelante ampliaré el tema en lo que respecta a la relación de dependencia. Soy del criterio que el hombre o persona que vive de su trabajo es trabajador y debe ser tratado jurídicamente como tal, dicho sistema de contratación predestina al trabajador a que dentro de pocos años ya sea que por su edad o por enfermedad no pueda seguir laborando tenga que recurrir a la caridad pública, pues alguna pensión por invalidez vejez o sobrevivencia.

2.4.3. Contrato de trabajo para obra determinada

Según un Artículo de Prensa Libre, “En primer lugar determinamos las diferencias que existen entre un contrato de obra laboral y un contrato de obra civil las diferencias principales estriban en que en el contrato de obra laboral debe existir subordinación por parte del trabajador y su empleador y la ausencia del riesgo para el trabajador, pues el riesgo de la obra debe de correr por parte del patrono o empleador, en cambio en el contrato de obra de naturaleza civil no existe subordinación y el riesgo es por cuenta de la persona que realiza la obra.”²⁵

²⁵ Fuente periódico **Prensa Libre** Pág. 4 de fecha 12 de julio de 2010 y Decreto 108-96 del Congreso de la República de Guatemala.



El contrato para obra determinada es tratado por el autor De La Cueva y establece que "es un contrato a término incierto, que concluye con la terminación de la obra, entendiéndose por tal no la totalidad objetiva proyectada por el patrono, sino por la parte que subjetivamente corresponde al respectivo trabajador dentro de aquella." ²⁶

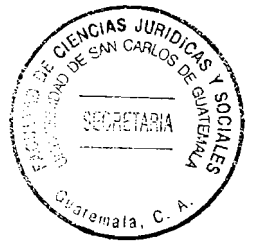
El Código de Trabajo estipula en su Artículo 25 literal c) que el contrato individual de trabajo puede ser por obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios, del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo o sea la obra realizada.

2.4.4. Otra clasificación

- **Por el número de trabajadores a que afecta**
 - ✓ Individual y;
 - ✓ Colectivo.

- **Verbal**
 - ✓ Trabajo agrícola y ganadero;
 - ✓ Trabajo doméstico;
 - ✓ Trabajo accidental o temporal que no exceda de sesenta días;
 - ✓ Trabajo de obra determinada que no exceda de un valor de 100 quetzales ni 60 días de su ejecución.

²⁶ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág.88.



- **Escrito**

- ✓ Plazo fijo;

- ✓ Para obra determinada;

- ✓ Por tiempo indefinido.

2.5. Características

Dentro de las características principales del contrato de trabajo, recogiendo distintos puntos de vista, de varios autores, diremos que son los siguientes:

2.5.1. Consensual

Porque se perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además de la entrega de la cosa.

La solemnidad no es inherente a esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad sino que se manifiesta como una pura aprobación, y se perfecciona por el sólo hecho de la prestación de los servicios.

2.5.2. Bilateral o sinalagmático

Porque ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados, es decir derivan obligaciones para las dos partes, siendo estas básicamente, la prestación del servicio y el pago del salario, respectivamente.



2.5.3. Oneroso

Se establecen contraprestaciones recíprocas, el trabajador está obligado a poner a la disposición de su patrono su fuerza de trabajo y queda obligado a pagarle un salario o remuneración. Implica una prestación mutua de contenido económico.

2.5.4. Personal

Porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas. Es lo que se le llama **intuitu personae**.

2.5.5. Principal

No depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de contrato, y cumple por sí mismo un fin contractual.

2.5.6. De tracto sucesivo

Sus efectos no terminan en el acto de su celebración sino que se prolongan en el tiempo como regla general, pues los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción. El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

2.5.7. Conmutativo

Porque el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano.



2.5.8. Autónomo

Porque tiene sus propios elementos y características que lo configuran y determinan como contrato único y distinto a otra clase de contratos, como la subordinación, la estabilidad, la profesionalidad, el salario, etc.

2.6. Principios sociales en que se fundamenta el derecho de trabajo

Los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del derecho del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por estas. El derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas. Como estipula el doctor Cabanellas “en tal orden es necesario advertir que los principios son concretos en la medida en que concuerdan con la naturaleza y con la historia.”²⁷

Cuando nos referimos a los principios que inspiran nuestro derecho nos referimos a los principios que inspiran nuestro derecho laboral, es imperioso citar al insigne maestro López Larrave, quien citando a Podetti, dice: “Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.”²⁸

Estos principios cumplen una triple función:

- **Informadora:** sirven para fundamentar la promulgación de nuevas normas;

²⁷ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 546.

²⁸ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 19.



- **Normativa:** sirven como fuente supletoria y son medio para la integración de derecho;
- **Interpretativa:** Orientan al Juzgador para una mejor aplicación de las normas.

Principios sociales en que se fundamenta el Derecho del trabajo

- **Todos los principios de justicia**

- ✓ El trabajo es un derecho de la persona Artículo 101 de la Constitución.
- ✓ El trabajo es una obligación social Artículo 101 de la Constitución.
- ✓ Libertad de trabajo (Artículo 43 de la Constitución, y Artículo 6 Código de Trabajo).
- ✓ Igual salario a igual trabajo en igualdad de condiciones Artículo 102, inciso “c”, de la Constitución.
- ✓ Estabilidad laboral, trata de asegurar al trabajador una relación laboral más o menos estable Artículo 102, inciso “O” de la Constitución y 26 y 78 del Código de Trabajo.

- **Principio protector**

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103, caracteriza las leyes laborales como conciliadoras y tutelares para los trabajadores. Esta función tuitiva tiene en mira el trabajo como objeto de bien común, y al trabajador como producto de valores sociales. El principio de tutelaridad, lo encontramos en el preámbulo de la Constitución de la **Organización Internacional del Trabajo**, en la cual se indica: **considerando:** Que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social....



- **Principio de la norma más favorable al trabajador**

Este principio invierte la jerarquía de las normas en el derecho del trabajo y se utiliza cuando dos o más normas son aplicables al caso concreto, debiendo el juez aplicar la norma más favorable al trabajador Artículo 16 del Código de Trabajo.

- **Principio de la condición más favorable al trabajador**

(Derechos adquiridos), cuando un trabajador tenga una situación concreta y permanente anterior, solo se le podrá variar por una nueva, si esta lo beneficia más. (Artículo 79 inciso “j” y, 80 del Código de Trabajo).

- **Principio de irrenunciabilidad de derechos**

Solo para el trabajador- El trabajador no puede renunciar a los derechos y beneficios que le otorga la ley Artículo 106 de la Constitución y 12 del Código de Trabajo.

- **Principio de la continuidad de la relación laboral**

Todo contrato individual de trabajo, se tendrá como celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario Artículo 26 Código de Trabajo.

- **Principio de sustitución patronal**

(Novación subjetiva). La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador Artículo 23 del Código de Trabajo.



- **Principio de primacía de la realidad**

El hecho real de la existencia de la relación laboral subordinaría basta para dar por existente y perfecto el contrato de trabajo, aun cuando no se halla suscrito por escrito ninguno o se halla tratado de disfrazar bajo cualquier otra denominación al existente Artículo 19 del Código de Trabajo.

- **Principio de preeminencia**

Este principio trata de establecer si es el trabajador considerado individualmente o los grupos de trabajadores organizados el fin del derecho del trabajo. Sostiene que el Estado y el derecho son instituciones puestas al servicio de la persona humana. En el derecho del trabajo, este conflicto no existe, desde la división del derecho del trabajo en derecho colectivo del trabajo.

- **Principio de dignidad**

El derecho del trabajo respeta y hace valer la dignidad humana inherente a la persona del trabajador y no permite que el patrono, basado en su poder económico, la menoscabe. Considera que el trabajo es un vínculo comercio, estableciendo la obligación del patrono de garantizar la vida y la salud del trabajador mediante medida de previsión social y otras internas del centro de trabajo, así como garantizar un trato justo y digno entre ambos.

- **Principio de vitalidad**

Este principio se plasma en que el trabajo es un derecho y obligación social, todo ser humano tiene derecho al trabajo y la sociedad debe crear condiciones que le permitan acceder a las fuentes de trabajo a cambio de un salario que le permita al trabajador

satisfacer sus necesidades vitales propias y las de su familia, tales como: salud, alimentación, vivienda, educación, vestuario, recreación, etc., que les permita un nivel de vida digno y decoroso sin ser sometido a sistemas agobiantes de producción y con medidas que le permitan recuperarse del esfuerzo gastado en el proceso de producción.

- **Principio de dotación**

Este principio establece la obligación del patrono de proporcionar los medios materiales que permitan al trabajador un mejor desempeño y rendimiento en su labor, tales como: herramientas, vestuario especial, maquinaria, accesorios, materia prima, etc., y además, en el campo o en circunstancias especiales, vivienda digna y decorosa.

- **Principio de igualdad**

Sobre la base de este principio, el patrón tiene prohibido hacer discriminaciones entre sus trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, creencias políticas, religiosas, condiciones sociales.

- **Principio de desigualdad o de capacidad**

El objeto de este principio es que a determinados grupos de trabajadores, por razones de su sexo, edad y capacidad física, no se le asignan, por prohibición legal, jornadas de trabajo nocturnas o demasiadas extensas, trabajos pesados o peligrosos o especializados no acordes con su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral, fundamentalmente a los menores de edad y las mujeres en especial a las estado de embarazo.

- **Principio de nivelación o de libre asociación**

Este principio consagra el derecho de los trabajadores a sindicalizarse o a coligarse en defensa de sus intereses para que la unión y acción conjunta de los trabajadores nivele y compense su desventaja frente al poderío económico de los patronos.

2.7. Elementos del contrato de trabajo

2.7.1. Elementos generales

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos aunque con algunas características especiales los elementos comunes a todos los contratos.

- La capacidad.
- El consentimiento.
- El objeto

a) Capacidad

Es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones; técnicamente se denomina capacidad jurídica. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad **de goce y de ejercicio**.

- **Capacidad de goce**

Es llamada también de derecho, es inherente a todo ser humano y es necesaria para ser titular de derechos y para contraer obligaciones, de ella no se puede privar a ninguna persona en virtud de que el hacerlo significaría desconocer la personalidad jurídica. En

resumen menciona el jurista Fernández Molina “es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica.”²⁹

- **Capacidad de ejercicio**

Llamada también de obrar. Es la facultad que tiene toda persona de ejercitar los derechos que cree tener, pero puede negarse a determinadas personas; se basa en el pleno disfrute de la conciencia y la voluntad y estas facultades hermanas no se encuentran en la totalidad de las personas. Privar o limitar la capacidad de ejercicio no significa que se afecte el goce de los derechos de la persona, en virtud de que la ley le proporciona al incapaz un representante para que pueda ejercitar sus derechos.

El tratadista, de la Cueva, establece que capacidad “es la posibilidad legal de las personas de ejercitar los actos referentes al trabajo; así que una persona es capaz o incapaz para ejecutar legalmente determinada labor, etc.”³⁰

Es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica de la persona humana y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones. La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. Cabanellas, menciona que “es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos.”³¹

La capacidad, de conformidad con el ordenamiento civil, lo describe así la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de

²⁹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 90.

³⁰ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 450.

³¹ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 468.

edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley.

En el derecho del trabajo guatemalteco, tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad y los menores de edad que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos y en casos de excepción calificada y previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo, los menores de catorce años pueden trabajar en jornada ordinaria diurna, exigiendo nuestra legislación que el contrato de trabajo debe celebrarse con sus representantes legales. Se discute en doctrina sobre las razones por las cuales se ha establecido en materia laboral una edad menor para la capacidad contractual, resumiéndose en las siguientes:

- Porque el contrato de trabajo existen las condiciones mínimas establecidas por el Estado;
- La incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existen las condiciones mínimas establecidas por el Estado;
- La Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato;
- Por el carácter personal del contrato en la realización del mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para su subsistencia o sostén;
- Por constituir el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población y por los altos índices de desempleo, desintegración familiar, etc. El menor de edad se ve obligado trabajar.



b) Consentimiento

Este elemento común de los contratos se deriva de la **autonomía de la voluntad de las partes** y es la potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante su voluntad manifestada en un contrato que obliga legalmente a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, el orden público, la moral o las buenas costumbres.

En el derecho del trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar.

El consentimiento manifestado, en el contrato de trabajo, por el trabajador, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad está restringida por las leyes laborales y es nula ipso jure, cualquier estipulación en contrario. Al contrario, toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes.

Congruente con lo expuesto, el Artículo 49 del Código de Trabajo somete los contratos de trabajo (individuales o colectivos) existentes o futuros, a adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las empresas, industrias o regiones que afecte, por ser ley profesional entre las partes.

En el contrato de trabajo, el consentimiento, se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por

la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono.

También como cualquier contrato, en el contrato de trabajo, existen vicios, los cuales son:

- **Error en la persona:** Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.
- **Dolo:** Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tienen para poder contratar.
- **Violencia o intimidación:** En el derecho laboral, se puede presentar en casos en que el patrono para garantizar la permanencia y la subordinación del trabajador recurre a actos o hechos que lleven aparejada una intimidación.

El ejemplo clásico se da cuando se intimida al trabajador a aseverar que recibe prestaciones mayores a las que en efecto percibe, tal como sucede en las maquilas con mayor frecuencia en nuestro medio.

c) Objeto

El doctor Franco López César Landelino menciona que “el objetivo, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.”³²

Es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles

³² Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Pág. 92.

manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que está obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador.

Se discute en cuanto a que sucede si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque exclusivamente él es el responsable por la licitud del objeto del contrato.

2.7.2. Elementos especiales

Llamados también elementos **propios, determinantes o resolutivos del contrato individual de trabajo**. Dentro de estos elementos están:

- Prestación personal del servicio.
- Subordinación.
- Salario.
- Ausencia de riesgo.
- Estabilidad



2.7.3. Elementos personales o subjetivos (las partes)

✓ El trabajador

Es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o de ambas clases o a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica a cambio de una remuneración.

✓ El patrono o empleador

Es la persona individual o jurídica a cuyo favor y bajo su dependencia continuada y dirección inmediata delegada desarrolla su actividad laboral el trabajador, y la cual tiene la obligación de remunerar económicamente.

2.7.4. Elementos materiales u objetivos

La relación de trabajo o laboral Entendemos a la relación de trabajo o laboral, como la actividad personal prestada de hecho o mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación. Conforme a la ley guatemalteca estipula el doctor Franco López que “es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”³³

2.7.5. Subordinación

Es el elemento esencial y más destacado del contrato laboral y determina la naturaleza jurídica de la prestación del servicio, es el eje central del contrato de trabajo.

³³ *Ibid.* Pág. 94.

El autor García, Alonso estipula que “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 imparta. 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.”³⁴

La jurista guatemalteca Campos Pérez Silvia, indica “que es la relación personal que, en virtud del contrato de trabajo, coloca al trabajador bajo la autoridad o mando y dirección inmediata del patrono o delegada en sus representantes para la realización del trabajo.”³⁵

Por su parte el escritor argentino Krotoschin Ernesto, hace hincapié indicando que “la existencia de una relación de subordinación en la ejecución del trabajo, es suficiente para determinar la existencia de la relación laboral y esta la del Contrato de trabajo.”³⁶ La doctrina moderna, reconoce y acepta tres clases de subordinación:

- **Subordinación Técnica**

Es supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo, presupone como elemento los conocimientos superiores por parte del empleador.

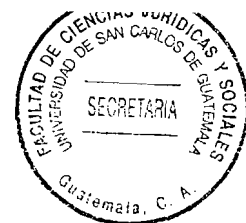
- **Subordinación económica**

Conlleva intrínsecamente el compromiso del trabajador de dar sus servicios en beneficios del empleador.

³⁴ García, Alonso. **Curso del derecho del trabajo y garantías constitucionales.** Pág. 89.

³⁵ Campos Pérez, Silvia. **Derecho sustantivo del trabajo.** Pág. 22.

³⁶ Krotoschin, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo.** Pág. 23.



- **Subordinación económica**

Hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que obra mayor relieve en la medida que la mayor parte de la población depende de un salario para subsistir.

2.7.6. Salario

El laboralista venezolano Galin Pedro, menciona que “el salario, junto con la subordinación, constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo y son básicos para determinar la existencia de la relación laboral, pues si existe subordinación y salario, no importa cómo se trate de disfrazar la relación jurídica-económica entre dos personas, se estará ante una relación laboral y por ende se tendrá como perfeccionado el contrato de trabajo y dicha relación quedará sometida a lo regulado en la legislación y derecho del trabajo.”³⁷

Al entrar a analizar la figura laboral del salario, es indispensable que nos enfoquemos, desde el punto de vista del Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, que puede ser llamado también como **Convenio sobre la Protección del Salario**, al referirse al salario, lo define de la siguiente manera: “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.”³⁸

³⁷ Galin, Pedro. **El origen del salario**. Pág. 319.

³⁸ **Este convenio entro en vigencia para Guatemala**, el 13 de febrero de 1953.

La revista trabajo, publicada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el año 2006, se refiere al salario, en sentido plural, **salarios**: “Sea cual fuere su denominación o método de cálculo, es la remuneración debida por un empleador a un trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato o relación de trabajo.”³⁹

El Artículo 88 del Código de Trabajo, establece Salario o sueldo, es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud de cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

La Constitución Política de la República, en el Artículo 102 hace referencia al salario, así: ... b). Todo trabajo será equitativamente remunerado...; c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.... El problema salarial, constituye un tema importante tanto económica como socialmente, siendo una de las reivindicaciones más peleadas por los trabajadores.

2.7.7. Ausencia de riesgo

Muchos doctrinarios del derecho laboral, no incluyen en este elemento, el cual reviste características importantes. Se debe entender por riesgo, manifiesta el doctor Ossorio, Manuel “contingencia o probabilidad de un daño o peligro.”⁴⁰

El riesgo como probabilidad de sufrir un daño en el campo jurídico, está vinculado con las responsabilidades provocadas con su acaecimiento. La doctrina acepta la ausencia del riesgo a favor del empleador por circunstancias especiales de la prestación del servicio, pretende con ello configurar más la razón de ser de esta figura, el trabajador actúa

³⁹ **Ministros de Trabajo y previsión Social. Revista del trabajo.** Vol. II, Guatemala 2006.

⁴⁰ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 680.

atendiendo las directrices del patrono, o sea el resultado de su actividad, ha sido previamente fijada lógicamente, si sucede cualquier daño queda relevado, por actuar conforme se le ha fiscalizado en sus labores, o por haber actuado conforme a lo estipulado en el contrato y en ausencia de este, de acuerdo a las directrices dadas en forma verbal.

El Artículo 88 del Código de Trabajo, menciona en el literal “c” primer párrafo lo siguiente: Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste... c) Por participación de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono. De lo anterior deducimos que la ausencia de riesgo del empleador con relación al patrono en lo relativo a los estados económicos de la empresa.

2.7.8. Estabilidad

La estabilidad es considerada como elemento del contrato de trabajo que sirve para fijar la naturaleza de este por el hecho de que por los servicios exigibles tengan cierta permanencia. La estabilidad se entiende que es para el trabajador la seguridad, la confianza de una ocupación duradera, lo cual viene a ser una garantía, dada la naturaleza y carácter alimenticio del salario para el sostenimiento de la familia.

El doctor De la Cueva, establece que “estabilidad no en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a las relaciones de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono y del

incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador ajenas a la voluntad de la relación que haba imposible su continuación.”⁴¹

Este elemento lo encontramos en nuestra legislación, regulado como presunción legal de que todo contrato individual de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, así: Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado 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 o para obra determinada tienen carácter de excepción y 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.

2.8. La simulación de los contratos de trabajo.

2.8.1. La simulación y lo que sucede en el caso del contrato civil de honorarios profesionales y el contrato de trabajo

Manifiesta el tratadista Espín Cánovas, Diego “Etimológicamente simulación se deriva del latín *simulatio*, *simulationis*, del verbo *simulare*, y estas palabras de la raíz latín *bemol*, *semel*, *similis*, sánscrita de la que se deriva *samo*, que significa lo mismo y de aquí el semejante, parecido a otro, *simulare*, aspecto y semejanza de verdad...”⁴²

El diccionario de la Real Academia establece “que simulación se deriva de la voz *simulación*, acción de simular acepción forense, alteración aparente de la causa, la índole o

⁴¹ De la cueva. **Ob. Cit.** Pág. 239.

⁴² Espín Cánovas, Diego. **Derecho civil español.** Pág.856.

el objeto verdadero de un acto o contrato y simular, representar una cosa, fingiendo o imitándolo que no es...”⁴³

El licenciado Morgan Sanabria Rolando, declara la nulidad de toda negociación en que una de las partes o ambas “hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, cualquiera que sea el sistema utilizado al efecto como hacer aparentar normas contractuales no laborales, interposición de personas o cualquier otro medio. Al quedar sin efecto el acto simulado o fraudulento, se aplican las normas correspondientes al hecho o acto real que se quiso evadir.”⁴⁴

La simulación forma parte de los cuatro elementos que conforman los vicios del consentimiento, entre los cuales se encuentra el error, el dolo, la violencia y la simulación. Es así como el Artículo 1251 del Código Civil establece “El negocio jurídico requiere para su validez, capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito”

Mientras que en el Artículo 1303 del mencionado Código establece que el negocio jurídico es anulable por la incapacidad relativa de las partes o de una de ellas, y por los vicios del consentimiento.

Para los autores mexicanos la simulación es rechazada manifestando que el trabajo no es una mercancía que se pueda negociar ante cualquier sujeto, y que todos los actos o condiciones que incluye en relación al trabajo y que favorecen al trabajador deben de respetarse.

⁴³ Diccionario de la real academia de la lengua española. Pág. 1202.

⁴⁴ Morgan Sanabria, Rolando. Estudio comparativo del derecho individual del trabajo de Chile y Guatemala. Pág. 186.



a) Bosquejo histórico de la teoría de la simulación

El jurista Castan Tobeñas describe que “la elaboración científica de la teoría de la simulación es reciente, tuvo su origen en la doctrina alemana; pero esto no quiere decir, que dicha institución hubiera pasado inadvertida en el derecho romano; pues en este derecho, la simulación en los negocios jurídicos, acarrea su nulidad, es decir, que el negocio simulado no producía efectos jurídicos, porque el acto no era verdadero, la base de la nulidad en el sistema jurídico romano era de índole material, la falta de verdad sin entrar a considerar aspectos subjetivos o intencionales del simulador.”⁴⁵

La razón de la nulidad era concebida en términos estrictamente objetivos, en el sentido de que la verdad debía prevalecer sobre la ficción. El jurista romano no entraba, pues, a analizar el acto simulado en función de los elementos subjetivos del mismo (intención y declaración) sino que, limitando la esencia a un problema de forma, en cierto modo quedaba eliminada la simulación puesto que la forma cerraba la validez del acto.

Para los romanos, la voluntad interna mientras no se manifestaba, carecía de toda significación jurídica. Por su parte el jurisconsulto español Espín Cánovas, Diego manifiesta que “los negocios jurídicos eran fórmulas rígidas de valor absoluto, de ahí que no pudiera plantearse el problema de la simulación den los mismos términos en que modernamente se plantea.”⁴⁶

También el escritor Rojina Villegas Rafael, comenta que en “el derecho de justiniano, aparecen los negocios no solemnes, en los cuales ya se reconocía una importancia relativa

⁴⁵ Castan Tobeñas, José. **Derecho civil español común y floral**. Pág. 566.

⁴⁶ Espín Cánovas, Diego. **Ob. Cit.** Pág. 567.

a la voluntad y así existe un pasaje de ulpiano en donde no correspondiendo la voluntad a lo manifestado en el negocio éste es declarado nulo y sin efecto.”⁴⁷

En cambio, en los siglos XIV y XV, se llegó a estimar que la simulación era un pecado y se esforzaron los autores por encontrar diferencia entre, simulación, hipocresía y simulación buena y mala. Sobresale por sus trabajos al respecto, en esta época, el jurista Bartola.

El jurista Valverde y Valverde, Calixto explica “que durante el renacimiento, surge de nuevo el derecho con más pureza y nitidez que en épocas anteriores: pero no se realizó ningún estudio ni orientación doctrinaria de importancia, porque los juristas volvieron a los estudios del derecho romano, puro y la aplicación de sus principios y conclusiones; ésta situación se mantiene aún en el siglo XVII.”⁴⁸

Pero en el siglo XVIII, los tratadistas alemanes y franceses se preocupan nuevamente de estudiar el problema, opinando que el negocio simulado carece de existencia jurídica y que no es susceptible de ratificación, si causa perjuicio a tercero o implica trasgresión a las leyes. De este siglo es también el aporte de los jurisconsultos italianos, quienes persiguen obtener un concepto completo de simulación y encontrar las diferencias con otras figuras afines, sus clases y sus efectos, así como la manera de probarla en juicio y las acciones y excepciones pertinentes.

Con este material histórico, se ha integrado la teoría de la simulación; en nuestro país, aparece tratado el problema de la simulación, ya en forma técnica en el Código Civil, pero no existe un tratamiento unitario del negocio jurídico, concepto previo, sobre el cual se construye la teoría de la simulación, acudiendo a normas que regulan.

⁴⁷ Rojina Villegas, Rafael. **Compendio de derecho civil**. Pág. 568.

⁴⁸ Valverde Y Valverde, Calixto. **Derecho civil español**. Pág. 2173.



2.8.2. Definición

El tratadista Herrera Nieto menciona que simulación es “La declaración de un contenido de voluntad no real, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir con fines de engaño la apariencia de un negocio jurídico que no existe o es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo.”⁴⁹

2.8.3. Características de la simulación

Existe un sin fin de características en las que se encuentra la simulación, especialmente cuando se trata de este tema en forma doctrinaria; sin embargo, para efectos del presente estudio, se citará las siguientes características enunciadas por el tratadista Puig Peña, Federico:

- “Es una declaración deliberadamente disconforme con la intención;
- Concertada de acuerdo con las partes;
- Para engañar a terceras personas.”⁵⁰

Características típicas e inherentes a los contratos de trabajo simulados como contrato administrativo de servicios técnicos o profesionales:

- Se paga una fianza por el valor del contrato, de lo contrario no puede asignarse los fondos para el pago de los servicios;
- Se tributa impuestos al Estado por el hecho de devengar honorarios;

⁴⁹ Herrera Nieto, Bernardino. **La simulación y el fraude a la ley en el derecho del trabajo.** Pág. 86.

⁵⁰ Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español.** Pág. 438.

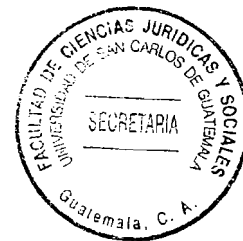


- Se extiende factura contable, para poder cobrar el valor de los servicios;
- Se entiende un horario.

Lo más característico en el negocio simulado es la divergencia intencional entre voluntad y declaración. Lo interno, lo querido, y lo externo, lo declarado, están en oposición consciente. En efecto, las partes no requieren el negocio, quieren solamente hacerlo aparecer y por eso, emiten una declaración disconforme con su voluntad, que predetermina la nulidad del acto jurídico, y al mismo tiempo, sirve para promover una ilusión falaz a su existencia. Los que simulan pretenden que a los ojos de los terceros aparezcan formada una relación que en realidad, no debe existir, pero de la cual se quiere mostrar una exterioridad engañadora mediante una declaración efímera, vacía, ficticia, destinada únicamente a deslumbrar al público.

Otras características negativas al celebrarse contrato de servicios profesionales como una simulación de contrato individual de trabajo son:

- ✓ No se registra en la oficina que se encarga de llevar el control de contratos de trabajo.
- ✓ No genera pasivo laboral para a favor del trabajador (indemnización, y demás prestaciones de ley);
- ✓ Existe subordinación, un horario, un lugar de trabajo o sea centro de trabajo;
- ✓ Cuando se realizan los contratos entre instituciones del Estado y particulares, no se acoge el particular como trabajador al régimen del seguro social.



2.8.4. Clasificación

Existen básicamente dos clases de simulación: **La simulación absoluta** y la **simulación relativa**. Estas dos clases de simulación se encuentran establecidas en el Artículo 1285 del Código Civil que dice: **La simulación es absoluta** cuando la declaración de voluntad nada tiene de real, y **es relativa**, cuando un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter.

También se regula que la simulación tiene lugar:

- Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose apariencia de otro de distinta naturaleza;
- Cuando las partes confiesan o declaran falsamente lo que en realidad no ha Pasado o no se ha convenido entre ellas; y,
- Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas para mantener desconocidas a las verdaderamente interesada.

a) Simulación absoluta

Es la forma más simple de la simulación, supone haberse creado la apariencia de un negocio, y, en verdad resulta que no se quiso dar vida a tal negocio, sino tan solo a su apariencia engañosa.

Se oculta la apariencia de causa, Alonso Olea, citado por Castan Tobeñas, expresa "que en este proceder se pone de manifiesto una fuerte restricción en la autonomía de la voluntad de las partes, porque no son éstas sin la ley, quien decide, no sólo sobre la nulidad de un contrato o cláusula, sino que también sobre los efectos de la anulación. Agrega, por otro

lado, se acredita así también la vigencia del principio de la conservación o continuidad del contrato, como lo hemos denominado. **Si la simulación es absoluta**, nos encontramos ante un contrato sin causa o causa falsa y por lo tanto en nulo.”⁵¹

b) Simulación relativa

El autor Rojina Villegas preceptúa: “La simulación relativa consiste en disfrazar un acto, en ellas se realiza aparentemente un negocio jurídico, queriendo y llevando a cabo en realidad otro distinto. Los contratantes concluyen un negocio verdadero que ocultan bajo una forma diversa, de tal modo que a su verdadera naturaleza, permanezca secreta.

La figura aparente del negocio solo sirve para engañar al público, pero, detrás de esa falsa apariencia, se esconde la verdad de lo que las partes han querido realizar y sustraer el conocimiento de los terceros.”⁵²

2.8.5. Elementos de la simulación

Los elementos de la simulación se dividen en:

- Elementos personales
- Elementos objetivos.

a) Elementos Personales:

Las partes simulantes.

⁵¹ Castan Tobeñas. **Ob. Cit.** Pág. 444.

⁵² Rojina Villegas. **Ob. Cit.** Pág. 585.



➤ **El concepto de tercero**

Las partes de la simulación integran el primer elemento al analizar los elementos subjetivos de la simulación, de ahí que el concepto de parte o partes, junto con el tercero, sea necesario distinguirlos:

- Se entiende por parte todo aquel sujeto que participa en un acto o negocio jurídico simulado. Ejemplo: respecto al contrato traslativo de dominio, lo serán respectivamente el enajenante simulado o fingido (aquel que declara enajenar y no enajena) así como también el adquirente simulado, (aquel que declara adquirir pero no adquiere en realidad).
- También se entiende por parte, según Herrera Nieto, “el representante en caso que exista de cada uno de los contratantes, el heredero de cada contratante, y también, bajo ciertos aspectos, el causahabiente del mismo, se equiparan al que participa en un acto o negocio simulado y el inductor del acto falso o el que acepta conscientemente su perpetración también será equiparado al concepto de parte y excluido del concepto de tercero.”⁵³
- Son terceros, los interesados en los efectos de la simulación:
 - **El subadquirente** o causahabiente de uno de los que participan en el contrato simulado es decir, quien adquiere un derecho de uno de los participantes en el contrato simulado (Ejemplo un derecho real).
 - El acreedor de uno de los participantes en el contrato simulado.

⁵³ Herrera Nieto. **Ob. Cit.** Pág.96.



- Todos los que resulten perjudicados en sus derechos por el contrato simulado.

b) Elementos objetivos

- ✓ El acuerdo simulatorio.
 - ✓ Declaración simulatoria.
 - ✓ Las contra-declaraciones.
- **El acuerdo simulatorio**

La organización de las parte, para orientar y dar vida a sus declaraciones, como un medio para ocultar la verdadera naturaleza del negocio que pretenden realizar o en realidad no realizar ninguno, es lo que se denomina acuerdo simulatorio, sigue mencionando el autor “Para esto no basta que una parte haga su declaración en desacuerdo con su íntimo pensamiento sino que es imprescindible también que el otro contratante formule su declaración igualmente fingida y en inteligencia con el primero.”⁵⁴

El acuerdo simulatorio no constituye la simulación, sino que la facilita, la prepara. Es decir, que el primer paso en la simulación (aparentar) o en la disimulación (ocultar), está conformado por el acuerdo simulatorio. Dicho acuerdo, puede redactarse por escrito, pero por regla general es verbal.

Es conveniente analizar la naturaleza jurídica del mencionado acuerdo simulatorio; y dice que no hay uniformidad de pareceres entre los autores sobre este tema; pero hace resaltar que las partes que concurren al acuerdo no solo declaran su voluntad de llevar adelante la simulación, sino que sobre la base del acuerdo limitan la eficacia del negocio simulado, al

⁵⁴ **Ibid.** Pág. 98.

privarle de su aparente función económico jurídica; y, por último, se obligan entre sí, al celebrar el negocio simulado, y en la simulación relativa a celebrar también el negocio disimulado. De ahí que se diga que el acuerdo simulatorio es una actividad preparatoria del negocio simulado o momento prenegocial.

El acuerdo por sí solo no perfecciona la simulación, como ya se anotó anteriormente; la simulación necesita siempre el complemento de otro elemento distinto en el cual quede plasmada la apariencia, este elemento no es otro que la declaración de la voluntad.

- **La declaración simulatoria**

La declaración es la proyección externa del acuerdo simulatorio, y va dirigida a surtir efectos ante terceros; es una declaración atestativa, es decir, independiente de lo que las partes hayan podido realizar para medir y fijar sus respectivos intereses. La declaración simulatoria menciona el profesor Herrera Nieto que es “La declaración o acto jurídico aparente sirve para ocultar la existencia de un negocio o para aparentar otro inexistente, a través del cual, la parte o partes interesadas manifiestan detentar la titularidad o no titularidad de un derecho que, de una u otra forma, afecta a los intereses de terceros.”⁵⁵

Entre el acuerdo y el negocio simulado, existe una relación íntima y estrecha; y en consecuencia el negocio simulado viene a ser un acto de ejecución del acuerdo simulatorio.

- **Las contra-declaraciones**

La declaración Inter-partes, más conocida como contradecларación, por no estar orientada a terceros, sino tan sólo opera entre las partes simulantes, sin otro fin que el de prevenir los abusos que pudieran surgir entre las mismas y también por no estar ligada a la idea de

⁵⁵ **Ibid.**



engaño; constituye un elemento accesorio a la simulación que puede existir o faltar, pero que en ningún caso se presenta como elemento constitutivo de la misma. Como dice muy acertadamente Herrera Nieto; “la prueba de la simulación no es la prueba de las contradecaraciones, sino la prueba de la simulación misma.”⁵⁶

Las contradecaraciones se consideran como expresión de la voluntad de ejecutar el acuerdo simulatorio, con alcance sólo en las relaciones internas entre las partes simulantes. Son documentos probatorios que contienen declaraciones atestativas no cualificadas. En virtud de lo dicho se puede afirmar que la simulación tiene una evolución dialéctica propia y es un fenómeno jurídico esencialmente dinámico que se realiza por grados, en cuya ordenación merecen destacarse los siguientes elementos: el acuerdo simulatorio, el negocio simulado, el acto de consumación de engaño y, las contradecaraciones.

⁵⁶ Herrera Nieto. **Ob. Cit.** Pág.102.



CAPÍTULO III

3. El salario

3.1. Etimología y nomenclatura

La voz salario, denominación tradicional, aunque algo en crisis, por el auge de sueldo, del pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios proviene del latín “*salarium*” a su vez derivado de sal, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal.

Aun cuando habitualmente se utiliza la voz salario para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, se usan también, con variable frecuencia, otros varios términos. Las cuales describiremos a continuación, haber, dietas, sobresueldo, sobrepagas, semana, quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, comisión, situado, situación, anata, quitación, sabido, alafa, vendaje, hachuras, regalía, travasía, obvención, subvención, viático, ayuda de costa, asesoría, corretaje, gajes, percance, provecho, merced y mayoralía.

No obstante mayor o menor sinonimia de los vocablos precedentes con el salario, coinciden más por el contenido estos otros: sueldo, soldada, estipendio, emolumentos, derechos, honorarios, jornal, remuneración, paga, haberes y gratificaciones.

La distinción de los principales la hace Ossorio, diciendo que “sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados y viene del antiguo francés *soulde*, hoy sou, de donde se derivan la palabra soldado y soldada. Esta última voz parece tener su origen en “sueldo, antigua moneda, igual a la vigésima parte de una libra, y que solía pagarse a los soldados,

hombre de armas que integran la hueste medieval del rey o de un señor. Estipendio es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de stare y de pondus, estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago. Emolumento es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, y expresa la idea de sobresueldo o gaje, como término opuesto a menoscabo o detrimento, derechos son pagas especiales determinadas por arancel, por disposiciones legales en vigencia. Honorarios es como el salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales académicos por sus trabajos particulares.”⁵⁷

Se ha intentado distinguir entre remuneración y salario. Con el primer vocablo se designa entonces todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, provenga del empresario o de otra persona; como ocurre, por ejemplo, con las propinas recibidas de interceros. El término salario se reserva, dentro de tal criterio, para la retribución que abona directamente el empresario. Tal oposición técnica no se encuentra realmente justificada; ya que la propina, según ha de verse, integra en ciertos casos el salario.

Dentro de la terminología de las retribuciones laborales, barajadas por los distintos autores, quizás el criterio más práctico y lógico sea adoptar la voz de salario para denominar lo que el trabajador percibe por su trabajo; reservar el término de jornal para la remuneración que se conviene por día; y designar como sueldo la retribución abonada por períodos de una semana al menos, y más por meses completos y vencidos.

3.2. Antecedentes

Salvo la cooperación familiar, los servicios de buena voluntad, las prestaciones que integran modalidades de contribución y las formas más o menos directas del trabajo

⁵⁷ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 590.



obligatorio, toda actividad laboral es y ha sido remunerada. No equivale esto a decir que siempre e íntegramente se ha pagado en dinero el trabajo. Durante siglos, los esclavos eran remunerados con vivienda y comida.

Los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario se encuentran en el Código de Hammurabí, unos dos mil años anteriores a la era cristiana, en donde aparecen ya fijados salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios. Entregado de modo más o menos completo al albedrío de las partes, lo cual equivalía al predominio abrumador del patrono, el sistema del salario consta desde los más antiguos tiempos de Grecia y Roma.

En la edad media moderna, la nueva recopilación y disposiciones complementarias contienen numerosas reglas sobre fijación de salarios, con sensible reducción para el de las mujeres, fijando con frecuencia en la mitad; pero con disposición de expedito pago, para el jornalero, que solía ser la noche del mismo día en que trabajaba. Coetáneamente, según el expuesto al tratar del régimen de salarios en América, las leyes de indias incluían diversos preceptos para la regulación equitativa y pronto pago del salario de los indígenas.

La libertad o anarquía en materia salarial constituyó la práctica generalizada que preconizaron los fisiócratas y puso por obra la revolución industrial. La etapa final en la materia se inicia con el intervencionismo estatal y se prolonga a través de las negociaciones más o menos equitativas que resultan de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo. Ni aquello ni esto se opone a mayor salario por acuerdo obrero-patronal.



3.3. Naturaleza jurídica

El salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo para el trabajador; y compensador de la producción, del servicio recibido o actividad desarrollada en cuanto al patrono o empresario que lo abona. Ahora bien, no cabe decir que el salario es el precio del trabajo sin equiparar el contrato de trabajo con el de compraventa. El de trabajo es un contrato a título oneroso, y además sinalagmático; ya que ambas partes aspiran a obtener una ventaja, y las dos se encuentran recíprocamente obligadas.

El abono del salario es, por añadidura, la obligación fundamental que contrae el patrono: la de retribuirle al trabajador la prestación de servicios que éste realiza en beneficio de aquél. Si, desde cierto punto de vista, el salario es la remuneración que recibe el trabajador, desde otro ángulo jurídico no significa más que la contraprestación del empresario respecto al trabajador por causa del contrato de trabajo.

En la oposición o relación trabajo-salario se descubren los elementos de equivalencia dentro del contrato laboral, causa y efecto respectivos el uno del otro; pues si el salario, desde el punto de vista económico, puede constituir el medio de subsistencia del trabajador, en el aspecto jurídico no es más que la contraprestación que corresponde al empresario, por razón de la actividad puesta a su disposición por el trabajador.

El empresario o patrono debe el salario pactado o establecido con el trabajador cuando este haya cumplido con la condición impuesta por el contrato, en el sentido de poner a disposición del empresario, aunque éste no utilice, su actividad laboral; no habiendo prestación de servicios, no poniéndose el trabajador a disposición del empresario para que éste se valga de su actividad laboral, no hay obligación de abonar salario; pues no hay actividad laboral, no hay obligación de abonar salario; pues no hay actividad que retribuir.



Por consiguiente, la causa obligación al del salario está en la contraprestación efectiva o potencial de los servicios del trabajador. Pero el móvil u origen último del salario, como el de la oferta del trabajador, posee un carácter alimentario y vital; dado que se trabaja para subsistir o para mejorar, en el presente o en lo futuro, el nivel de vida.

3.4. Definición

Según el doctor de la Cueva “es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que puede conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.”⁵⁸

3.5. Principios del salario

Los principios del salario son básicos para su tipicidad y ante todo, para su invulnerabilidad dentro del complejo desarrollo y vivencia de la relación de trabajo. Estos son los siguientes.

3.5.1. Principio de igualdad

Este principio ha tenido siempre rango constitucional, de tal cuenta el Artículo 102 literal “C”, de la actual constitución política de la república: y el segundo párrafo del Artículo 89 del Código de Trabajo, establece: “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, como bien señala el licenciado Najarro Ponce, señala, lo que se hizo en la

⁵⁸ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 228.

Constitución fue generalizar el trato igual para el pago de cualquier salario, y no solo el devengado en jornada ordinaria, como estipula el Artículo del Código.”⁵⁹

Continúa señalando el autor Najarro Ponce Oscar, que “es necesario hacer hincapié que este principio sobrepasa las legislaciones nacionales para tomar un ámbito de validez mundial, al estar calcado como uno de los derechos humanos contemplados en el inciso, 2, del Artículo 23 de la declaración universal de derechos humanos que dice: toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna. A igual salario por trabajo igual.”⁶⁰

Según el tratadista Krotoschin “la fundamentación jurídica de la obligación de igualdad de trato se encuentra en principios generales de igualdad, en el deber de previsión del empleador o en una cláusula tácita del contrato, sosteniendo que el carácter comunitario y funcional del contrato de trabajo, que hace a la vida de la empresa, impone y exige el trato igual.”⁶¹

3.5.2. Principio de eficiencia

Este principio significa que el salario sea apto para llenar todas las necesidades del trabajador y de su familia. Por eso afirma Krotoschin, que: “El concepto tiene raigambre en la doctrina del salario justo y por eso no es posible negarle calidad de jurídica a esa idea. En efecto el autor sostiene que la idea de suficiencia es político social y no jurídica, no cabe invocar un derecho a un salario suficiente, si no a retribución que se corresponde con el servicio que se presta. Por otro lado el criterio de eficiencia es, igualmente un criterio

⁵⁹ Najarro Ponce, Oscar. **Los principios del derecho del salario.** Pág. 72.

⁶⁰ **Ibid.** Pág. 87.

⁶¹ Krotoschin, Ernesto. **Ob. Cit.** Pág. 77.



económico-sociológico, cuya relimitación ha de hacerse teniendo en cuenta factores o elementos extraños a la relación de trabajo y a los vínculos que la determinan.”⁶²

El doctor Cabanellas, llama Alude al conjunto de problemas que conllevan la determinación de la suficiencia del salario y se pregunta: “qué nivel de vida ha de permitir el salario para ser calificado de suficiente” y se responde: una suficiencia mínima nos llevaría casi a la ley del bronce: una consideración más espiritual ha exigido unos ciertos niveles superiores a la simple subsistencia y en tal consideración se ha evolucionado ampliamente, al menos en el terreno ideológico y en ciertas partes es el real.”⁶³

El jurista Najarro Ponce Oscar, manifiesta que “el salario suficiente busca su propia existencia y sus propias posibilidades de realización a través del concepto de salario mínimo o mejor del salario mínimo obligatorio, términos por los que entendemos que una voluntad independiente y superior impone. Hasta el punto de que las estipulaciones contrarias que fijarán un salario inferior se tendrán por no puestas y quedan sustituidas por las cifras salariales impuestas obligatoriamente como mínimas.”⁶⁴

El doctor Cabanellas sostiene que “una de las causas de dicha intervención para la fijación de salarios mínimos, buscando su mayor poder de disolución de bienes y servicios para el laborante, está en que el salario es el medio fundamental de existencia de la mayoría de la población en casi todos los países. Por lo que el problema de una breve insuficiencia es un problema nacional, básico para la normalidad económica, para la seguridad y para la paz de la sociedad.”⁶⁵

⁶² **Ibid.** Pág. 79.

⁶³ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho del trabajo.** Pág.456.

⁶⁴ Najarro Ponce, Oscar. **Los principios del derecho del salario.** Pág. 458.

⁶⁵ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 419.



3.5.3. Principio alimenticio

Con relación a este principio Krotoschin puntualiza: “reconoce una raíz que se pierde en los tiempos, como lo hemos demostrado con las citas de las sagradas escritura.”⁶⁶

Por eso considero que algunos tratadistas han señalado que el carácter alimenticio del salario, es tal vez su más incisivo brazo con base en las demás retribuciones propias de los denominados contratos de actividad. Con base a lo anterior el licenciado Najarro Ponce, señala que “fácilmente explicable por este motivo la protección que la ley le concede frente al patrono y frente a terceros, pues con el salario el dependiente adquiere su propio sustento y el de su familia que generalmente es el único medio para su subsistencia.”⁶⁷

El carácter de obligación alimenticia que le reconoció el maestro Galin, lo indicó al señalar que el salario era “un sustento vital tutelado por el estado.”⁶⁸

Doctrina seguida por Cabanellas, quien afirma que “el salario es desde luego, una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador, pero debe entenderse que es una obligación alimenticia por el destino del salario y por el régimen jurídico a que está sometido, semejante en general, al que están sujetas las pensiones alimenticias.”⁶⁹

El Código de Trabajo guatemalteco, preceptúa en su 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 prevención social: Pueden ser cobrados por la vía especial.

⁶⁶ Krotoschin. **Ob. Cit.** Pág. 81.

⁶⁷ Najarro Ponce. **Ob. Cit.** Pág. 78.

⁶⁸ Galin, Pedro. **El origen del salario.** Pág. 230.

⁶⁹ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 768.



Que prevé el Artículo 426; literal "b". Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y dentro de estos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originan 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 cursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles. Los privilegios a que se refiere el presente Artículo solo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salario o menos. (Artículo. 101 del Código de Trabajo). La norma anteriormente descrita, permite observar con toda precisión la protección que se da al salario. Precisamente por su carácter alimenticio, dicha protección también se recoge en el Artículo 392 del Código Procesal Civil y Mercantil.

3.5.4. Principio de inmutabilidad

Según Najarro Ponce "este principio denota que el salario, como elemento esencial del contrato de trabajo, no debe cambiar, tanto en su forma nominal en su forma real."⁷⁰

En relación con este principio Najarro Ponce, admite: "que el enfoque jurídico legal de este problema ha llevado a idear mecanismos que permiten mantener inalterable, no solo el salario nominal, lo que resulta obvio por su referencia objetiva al contenido del contrato, sino para evitar que por razones provenientes del sistema económico por principios ajenos a la voluntad de las partes de la relación de trabajo, se produzca una modificación del salario real en perjuicio del trabajador."⁷¹

⁷⁰ Najarro Ponce. **Ob. Cit.** Pág. 78.

⁷¹ **Ibid.** Pág. 80.

Como bien lo señala Najarro Ponce. “este fundamento del salario tiene su razón en la dependencia económica del trabajador y lógicamente va enlazado directamente con el principio citado anteriormente, el de índole alimenticio, porque ve directamente con el poder adquisitivo del salario, ingreso del trabajador, y además con seguridad.”⁷²

Es uno de los principio más esenciales del derecho salarial y también de los más complejos, porque mantener la equiparación de los salarios con el índice de precios del mercado, es más que todo un dilema económico, sin embargo, es necesario un régimen normativo para buscar hasta donde sea posible un equilibrio entre el ingreso salarial y los precios del mercado, éste es el caso de la inflación.

3.5.5. Principio de intangibilidad

El tratadista Galin Pedro, señala “que es el principio que generaliza la calidad de intocable del salario, salvo expresas expresiones fijadas por la misma ley.”⁷³

El patrono no puede hacer liquidaciones en la fecha de pago y entregarle al trabajador únicamente parte de lo devengado por la tarea o el periodo de labores realizado. Las legislaciones modernas, como la de argentina, mejicana y la española son cuidadosas en garantizar este principio en forma expresa; la nuestra solo en el Artículo 100 del Código de Trabajo es clara al preceptuar que los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, comprarse 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.

⁷² **Ibíd.** Pág. 83.

⁷³ Galin, Pedro. **El origen del salario.** Pág. 89.



3.5.6. Principio de justicia

En relación a este principio, Galin, señala que: “el salario justo es perfectamente configurable como en derecho del hombre, e incluso en países carentes de un pacto constitucional específico. Viene casi a tener el valor de un derecho constitucionalmente reconocido, en cierta medida se le configura un rango práctico considerable, tanto por los sindicatos como por los tribunales. En los Estados Unidos, llamados fair wages o reasonable wages, constituyen fiel trasunto de la doctrina que en otros países y desde luego en el derecho constitucional comparado. Implica la noción de salario justo.”⁷⁴

También en relación al principio de justicia de la Cueva, hace una síntesis señalando; sin embargo, que en la doctrina católica los pontífices han declarado que, “dos criterios deben ser claramente dejados de lado por ser insuficientes para asegurar la justicia del salario y son los que expresamente han sido mencionados por León XIII y Juan XXIII en sus respectivas encíclicas, y esos criterios descalificados son el del libre consentimiento de trabajador y empleador, o el de la ley del mercado, y la arbitrariedad de los poderosos, sea el Estado, los empresarios, el sector financiero, etc.”⁷⁵

Finalmente Cabanellas, expresa que: “señalar la necesidad de no confundir la idea del justo salario con la idea del salario mínimo, en tanto que el salario justo constituye la expresión de una aspiración basada en razones de justicia, el mínimo salario deriva de la necesidad de fijar o estabilizar una retribución por bajo de la cual no cabe subsistir.”⁷⁶

⁷⁴ **Ibid.** Pág. 235.

⁷⁵ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 89.

⁷⁶ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág.456.



3.6. Formas de pactar el salario

3.6.1. Pago del salario en moneda de curso legal

Esta forma de pago del salario es que obliga a empleador a tener que hacer efectivo el pago de la retribución exclusivamente en dinero, pues a eso se refiere el término “moneda de curso legal”, entendiéndose que el pago debe hacerse en la moneda cuya circulación sea legal de acuerdo a las leyes monetarias del país. Para el caso de Guatemala, la legislación actual establece que son monedas de curso legal, tanto el quetzal, como unidad monetaria nacional, como el dólar de los Estados Unidos de América, por lo tanto debe inferirse que los patronos están autorizados por la ley para hacer efectivo el pago del salario a sus trabajadores, ya sea en quetzales o en dólares.

Adicionalmente, esta forma de pago del salario se constituye en la regla general y es aplicable en todas las actividades laborales de la ciudad y no agrícolas, en donde existe la prohibición de pagar el salario en mercancía, vales, cupones, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda.

3.6.2. Pago del salario en especie

En esta forma de pago del salario, se permite la sustitución parcial y porcentual del pago en dinero o moneda de curso legal, hasta en un treinta por ciento de su importe total. Especial mención merece el señalar que esta forma de pago del salario constituye la excepción a la regla, y solo se autoriza exclusivamente para el trabajo agrícola y ganadero, que constituyen las únicas actividades laborales, en donde el empleador está autorizado por ley a hacer efectivo el pago del salario del trabajador hasta en un treinta por ciento en especie, aunque debe entenderse que el que la ley autorice el pago de aquel porcentaje en

especie, en ningún caso, faculta al empleador a entregar al trabajador Artículos que no sea de utilidad alguna para el mismo, sino únicamente alimentos y objetos destinado al consumo personal del trabajador o de su familia cuyo costo sea el menor, es decir que también se prohíbe que el patrono obtenga utilidad o lucro del pago del salario en especie.

Finalmente, en esta forma de pago del salario el Código de Trabajo establece la posibilidad de pacto en contrario, en relación al porcentaje con el que se pueda pactar el mismo, debiéndose inferir que el pacto en contrario preceptuado en la ley, no implica que el porcentaje del pago del salario en especie establecido en la ley, pueda ampliarse, sino en consonancia con el principio de irrenunciabilidad y el de garantías mínimas que ilustran al derecho del trabajo, pueda reducirse en un porcentaje menor al previsto en la ley.

3.6.3. Por unidad de tiempo

En esta clase de salario, el cálculo de la remuneración para efectos del pago, se hace con base en el tiempo de trabajo efectivo es decir, al tiempo que el trabajador permanece a disposición del empleador, por esa razón esta clase de salario puede pagarse, por mes, por quincena, por día u hora.

3.6.4. Por unidad de obra

En esta clase de salario, el cálculo de la remuneración para efectos del pago, se hace en base al rendimiento del trabajador, es decir que mientras el trabajador más produce, más retribución puede obtener, sin importar el tiempo que permanezca a disposición del patrono. Esta clase de salario a su vez se subclasifica en:

- a) pago del salario a destajo,



b) a precio alzado, y

c) por pieza o por tarea.

3.6.5. Por participación en las utilidades, ventajas o cobros que haga el patrono

En esta clase de salario, el cálculo de la remuneración se hace por encima de la retribución que en concepto de salario mínimo debe pactarse en el contrato individual de trabajo, pues no puede asumirse que la retribución va a depender únicamente de las utilidades que obtenga el empleador, porque podría darse el caso de que se prestaran periodos de tiempo en donde no hubieran ingresos, y por consiguiente el empleador podría negarse a pagar el salario del trabajador aduciendo que no ha habido utilidades por ventas o cobros.

Puede advertirse que en esta clase de salario, la retribución puede fluctuar, pero por arriba del salario mínimo que las partes obligadamente deben pactar.

3.7. Medidas de protección del salario

Las medidas protectoras del salario son las que tienen como propósito, resguardar la retribución que el trabajador obtiene a cambio de la prestación de sus servicios, de los acreedores del patrono, de sus propios acreedores y de los abusos del patrono.

3.7.1. Las medidas protectoras del salario, contenidas en la legislación laboral

- **El pago del salario, debe hacerse en moneda de curso legal**

Está prohibido 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 periodo 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 labores 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.

- **El pago del salario mínimo**

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determine en este capítulo y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial,



ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, por tarea, precio alzado o a destajo.

- **El plazo para el pago del salario**

Esta medida protectora es la que obliga a los empleadores a tener que pagar el salario de sus trabajadores en forma quincenal, si se trata de trabajos manuales; y en forma mensual si se trata de trabajos intelectuales o de los oficios domésticos. En el caso que se trate de salario pactado por participación en las utilidades, el plazo para el pago puede pactarse en forma quincenal o mensual, en abonos a la participación probable del trabajador, pues, la liquidación total de las participaciones devengadas debe hacerse anualmente.

- **Obligación de pagar el salario completo en cada período**

Esta medida protectora es la que obliga al empleador a tener que hacer efectivo el pago del salario pactado con el trabajador en forma completa, siendo expresamente prohibido el hacer pagos parciales del salario, no obstante y haberse cumplido el plazo para el pago del mismo.

- **Obligación de pagar el salario directamente al trabajador**

Esta medida se refiere a que el patrono debe pagar el salario del trabajador directamente al mismo o con la autorización respectiva a la persona de la familia de aquel que haya indicado. Esta medida es importante, porque hace imposibles que los acreedores del



trabajador puedan reclamar la entrega del salario de éste, si no es con orden de juez competente.

- **El lugar del pago del salario**

El Artículo 13 del Convenio 95, establece que cuando el pago del salario se efectúe se deberá hacer únicamente en días laborales, en el lugar del trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos de que las partes hayan establecido una fórmula en relación al lugar de pago, más favorable para el trabajador.

En relación a esto cabe señalar que un gran porcentaje de empleadores paga el salario de sus trabajadores fuera del centro de trabajo y en días inhábiles, lo cual representa una seria contravención a lo preceptuado en el convenio, sin dejar de señalar que también se expone la seguridad del trabajador.

- **Inembargabilidad del salario**

El Artículo 10 del Convenio, establece el principio de inembargabilidad del salario, cuando señala que no podrá embargarse ni cederse el salario, sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional del Estado que ha ratificado el Convenio, debiendo protegerse en la legislación el salario contra su embargo o cesión, en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

Es precisamente en relación a la inembargabilidad del salario, que el Código de Trabajo guatemalteco regula de manera más acertada y amplia el tema, pues se señala en el Artículo 96 del mismo, la inembargabilidad del 65% de los salarios mayores a trescientos quetzales, de lo cual se desprende que siendo en este momento, en Guatemala, la totalidad de salarios mayores a esa cantidad, se debe entender que esta regla de



inembargabilidad se aplica a todos los salarios, lo cual constituye un verdadero avance en materia de protección de materia de protección del salario, aparte de ser el aspecto en el que más recoge nuestra legislación la finalidad del Convenio 95 de la OIT.

- **Los anticipos del salario**

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 aquel devengue.

- **La protección a los salarios menores a cien quetzales**

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.



- **La preeminencia de los créditos por pago de salarios**

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 establece 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 poseedor 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.

3.8. Normativa laboral vigente que protege el salario

3.8.1. Código de Trabajo

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);
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y,
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

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 realizaba la demandante de inferior calidad y valor.

Artículo 90 El pago del salario, debe hacerse 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 periodo 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 labores 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 la cual hace mención el Artículo 90.

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.

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



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 pueda 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 de un treinta por ciento del salario total.

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.

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.

Artículo 96. Se declaran inembargables

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

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 aún 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.

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 y oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.

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.

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.

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 poseedor 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.



CAPÍTULO IV

4. Igualdad salarial

4.1. Justicia, igualdad y derecho del trabajo

El autor Bodenheimer indica que, “la definición que daba Ulpiano del derecho, como el arte de lo bueno y de lo justo, contiene la riqueza que suele emanar generosamente de los pensamientos expresados con sabia sencillez. El derecho se inspira en la búsqueda de la justicia. La justicia, se ha señalado, es la idea específica del derecho, y está reflejada con un grado mayor o menor de claridad o desfiguración, en todas las leyes positivas y es la medida de su corrección.”⁷⁸

Continua manifestando el autor Bodenheimer al referirse “que la justicia se ubica así, como una meta del derecho, convirtiéndose a los ojos de éste, en un espejo que devuelve imágenes más o menos distorsionadas de lo que en un plano abstracto aparece como ideal a cristalizar en normas o principios jurídicos, de esto se desprende que derecho y justicia son términos que lejos están de ser sinónimos, pues siendo esta última un valor de naturaleza esencialmente moral de la comunidad, habrá de tender aquél a realizarla, a plasmarla; produciéndose entre ambos una simbiosis entre ser y deber ser.”⁷⁹

Sin embargo, el derecho no necesariamente alcanza esta meta o ideal, pues, como producto social, en muchos casos encarna el resultado de conflictos de intereses inspirados en fines distintos al de la justicia. Y si bien la norma jurídica injusta no ve mermada su imperatividad por exhibir tal patología, en cambio sí sentirá afectado su necesario sustento fáctico-social en el mediano o largo plazo.

⁷⁸ Bodenheimer, Edgar. **Teoría del Derecho**. Pág. 56.

⁷⁹ **Ibid.**

El derecho debe aventurarse en este delicado y difícil arte de consagrar la justicia, porque la continua búsqueda de este ideal, es el proceso que le ha marcado su intrínseca naturaleza. El derecho debe ser justo y su evolución histórica ha estado pautada por el signo de esta incesante búsqueda.

La génesis del derecho del trabajo, precisamente se presenta como uno de los hitos más significativos y evidentes de este proceso vital en pos de la consagración de la justicia, pues, en definitiva, ésta no es otra cosa que la búsqueda de la igualdad. Si es posible admitir que los problemas jurídicos consisten, en esencia, en cuestiones vinculadas con la distribución de ventajas o cargas; el postulado de la justicia equivale a una demanda de igualdad en el reparto o distribución de las mismas. En todos los casos, la idea de justicia, exige una distribución igualitaria.

En esta línea, expresaba Bodenheimer menciona que “el problema de la justicia está íntimamente relacionado con el de la igualdad en la vida social humana. Justicia quiere decir tratamiento igual de los iguales tratar a hombres iguales, en circunstancias iguales, de modo igual, es el primero y más importante de los mandamientos de la justicia. Pero este mandamiento implica también que hombres y situaciones desiguales sean tratados desigualmente.”⁸⁰

El liberalismo individualista que inspiró a la Revolución Francesa y a toda su posterior construcción jurídica, había proclamado la libertad de los hombres, y esta premisa le bastó para sostener que éstos, además de libres y precisamente por este motivo también eran iguales entre sí. Las penosas condiciones que generalizadamente sufrían las clases laboriosas a raíz del auge de la industrialización, comenzaron a evidenciar el error que

⁸⁰ **Ibid.** Pág. 54.

encerraba aquel postulado del liberalismo: no eran precisamente igualitarios los términos que caracterizaban la relación entre el trabajador y su empleador, sino todo lo contrario.

El jurisconsulto Bobbio Norberto, comenta que la comprensión de esta circunstancia impulsó “el surgimiento de una nueva concepción del derecho, la que, advirtiendo la inequidad real que generaba la relación de trabajo dependiente, logró dimensionar de manera distinta al ideal de justicia, y consecuentemente a la noción de igualdad. De este modo, a partir de aquel ordenamiento jurídico individualista, que tomaba a las nociones de persona e igualdad como términos sinónimos, se evolucionó hacia otro esquema que reconocía las diferencias reales y pretendía equilibrarlas, limando sus asperezas más rudas. Aparece la nueva noción del derecho social, preocupado por asegurar el bienestar de los económicamente débiles.”⁸¹

El novedoso espíritu que impregna a todo el derecho y que específicamente, origina el nacimiento del derecho del trabajo, deja de fundarse en la premisa de la igualdad, para postular la idea de la igualación, lo que excluye el tratamiento igual para todos los hombres y casos, sino solamente igualdad en la medida del tratamiento, incluso desigualdad del tratamiento, en caso de diferencias entre hombres y casos, no igualdad absoluta, sino proporcional del tratamiento.

Así comienza a hablarse de la justicia social, que consiste en la exigencia de que todos los medios de los que el Estado puede legítimamente disponer, sean consagrados, por él, antes que a cualquier otro fin, a la tutela de la vida y de la integridad física y moral de sus componentes y sobre todo, de quienes no estén en grado de proveer a ello con medios propios o de otras personas particularmente obligadas.

⁸¹ Bobbio, Norberto. **Diccionario de política**. Pág. 192.

Se trata de una concepción de la justicia que exige la intervención del Estado como instrumento indispensable para proveer de amparo a las necesidades que la vida social genera al individuo, y esta intervención supone la introducción de desigualdades compensadoras de los desequilibrios que exhibe la realidad. Porque si la justicia es igualdad, cabe precisar que ésta no es tomada en sentido absoluto, es decir, como tratamiento raso para todos, cualesquiera sean las circunstancias y condiciones. Por el contrario, una de las exigencias de la justicia es la distinción o diferenciación, de forma tal que las ventajas y las cargas, los derechos y deberes, sean distribuidos teniendo en cuenta las circunstancias condicionantes.

De este modo, el derecho del trabajo surge desde su propio origen como un instrumento que pretende plasmar la igualdad, a través de la consagración de normas que introducen desigualdades con un sentido inversamente proporcional a las que existen en la realidad.

4.2. La distinción entre desigualdad y discriminación

La igualdad que consagra el ideal de justicia, no necesariamente proscribía la posibilidad de tratamientos desiguales, sino en todo caso, la de tratamientos discriminatorios. Si bien en su sentido vulgar, discriminar significa separar o distinguir unas cosas de otras; sin embargo, desde el punto de vista técnico-jurídico, la discriminación supone un trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.

En otras palabras, para la ciencia jurídica, la discriminación implica establecer diferenciaciones sobre la base de pautas o criterios no aceptables o tolerables, abarcando aquellas situaciones en las que una persona o grupo es tratado desfavorablemente a partir de motivos no lícitos.

De modo que para el derecho no resulta desvalioso en sí mismo el hecho de establecer distinciones entre las personas o grupos, siempre que los mismos encuentren fundamento en razones lícitas y objetivamente demostrables.

El jurista Burgoa O Ignacio, comenta que “el principio de igualdad, representa uno de los valores fundamentales del estado de derecho, y la consecuente no discriminación significa la prohibición de tratamiento desigual injustificado y por lo tanto ilícito. Esto supone que la igualdad de trato no necesariamente implica tratamiento igualitario para todas las personas con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica.”⁸²

Es evidente que en su expresión externa, la discriminación se traduce en un tratamiento desigual. Por ello, para trazar correctamente el límite entre desigualdad y discriminación (que no es otra cosa que el límite entre lo lícito y lo ilícito), debe atenderse a las causas o motivaciones que inspiran el tratamiento desigual. La exigencia formal de igualdad no excluye la posibilidad de diferenciar entre personas que se hallan en circunstancias diferentes.

El jurista argentino Cabanellas Guillermo, comenta “que el único requisito en este sentido es que la diferenciación obedezca al hecho de que a la luz de ciertos criterios jurídicamente relevantes, las personas efectivamente pertenezcan a clases diferentes. Así, por ejemplo, el tema que hoy se trata, el porqué la desigualdad al momento de fijar el salario mínimo para actividades agrícolas como para las no agrícolas, al mismo tiempo la separación del trabajo de la actividad exportadora y maquila aquí vemos el trato desigual que existe, para con los trabajadores agrícolas y los trabajadores de las maquilas, aquí se está violentando la igualdad y se le está dando un trato discriminatorio al trabajador campesino y de

⁸² Burgoa O., Ignacio. **Diccionario de derecho constitucional**. Pág. 105.

maquila, he aquí que la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.”⁸³

La tratadista Contreras López Yolanda María, hace hincapié que la “necesidad de protección jurídica contra la discriminación, se relaciona con la circunstancia de que las condiciones o las causas que motivan el tratamiento desigual, sean espurias. De este modo, por ejemplo, resulta claro que cuando la diferenciación entre trabajadores se realiza sobre la base de la fijación de un salario mínimo tanto para actividades agrícolas como para las no agrícolas, y actividades de exportación y maquila, la misma resulta discriminatoria, por no ser tal fundamento, una pauta jurídicamente aceptable para establecer distinciones.”⁸⁴

4.3. La importancia del principio de igualdad en la materia salarial

Se analizan las diferentes perspectivas desde las cuales puede encararse el estudio del salario, reconociendo que el mismo compromete un conjunto de necesidades generadas desde diversos ámbitos del universo laboral. Así, en la visión del empleador, el salario es uno de los elementos que le permite atraer y conservar a los trabajadores y regular su comportamiento; para el trabajador, es el instrumento para adquirir bienes y servicios, y el elemento que le otorga una ubicación social, determinando su status; para la sociedad en general, el salario es un medio pacífico de distribución de la riqueza y en consecuencia, un mecanismo que determina la estructura y la movilidad social.

⁸³ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 319.

⁸⁴ Contreras López, Yolanda María. **El Artículo 4o. de la Constitución Política de la República de Guatemala, el género y su impacto jurídico social en Guatemala**. Pág. 183.



Resulta evidente que el salario pone en juego un complejo entramado de elementos, circunstancias y valores, la mayoría de los cuales exceden con creces los estrechos márgenes de las consideraciones económicas, para ubicarse en los profundos e inasibles niveles de la emotividad humana. Así, mientras la dimensión económica del salario permite dar satisfacción a las necesidades físicas de la vida, otros de los aspectos que involucra, permiten atribuir o quitar al trabajador la posibilidad de organizar su tiempo y actividades personales, factor que se constituye en una necesidad de índole eminentemente emocional.

Continúa manifestando la licenciada Contreras López Yolanda María, que la “capacidad del salario de involucrar aspectos que forman parte de la conciencia profunda del individuo, la que define la amplia vinculación existente entre la determinación de la retribución y el sentido de la justicia, individual y colectiva.”⁸⁵ La habilidad que exhiba la sociedad para aplicar un criterio de justicia a la determinación de los salarios, depende necesariamente de la aptitud que posea para emplear correctamente el principio de igualdad en esta materia.

Y en este sentido, resulta absolutamente necesaria la diferenciación salarial entre aquellos trabajadores que exhiben diversidad de talentos, virtudes y calificaciones. Esto explica que la diferenciación salarial según niveles, sea universal, pues colma una necesidad de carácter emocional que constituye un ingrediente estructural esencial de la supervivencia del grupo.

El autor González Charry Guillermo, comenta que esta “necesaria presencia del sentido de justicia aplicado al salario, condiciona ineludiblemente que a los efectos de medir la justicia

⁸⁵ **Ibid.**

de su retribución, el trabajador incurra en comparaciones, que asumen una triple dimensión:

- a) La comparación con la remuneración recibida por aquellos que realizan las mismas o similares tareas;
- b) La comparación con la remuneración de aquellos que trabajan a su alrededor;
- c) Una revisión del nivel anterior de compensación personal recibida y la clase de cambios producidos en esa compensación.”⁸⁶

Las dos primeras, constituyen el llamado punto de referencia interpersonal, en tanto que la tercera, proporciona el punto de referencia ínter temporal, de este modo, la idea de lo que es un salario justo no se basa exclusivamente en la consideración de la interacción oferta-demanda de los recursos escasos, sino en la determinación de factores que reflejan perspectivas personales de status social y modelos de comportamiento anterior.

Por ello, la sabiduría que exhiba una sociedad a los efectos de aplicar con corrección el principio de igualdad a la materia salarial, determinará en gran medida su capacidad de ser una sociedad justa.

4.4. Normas referidas al principio de igualdad aplicado al salario

La preocupación por amparar jurídicamente la aplicación del principio de igualdad a la materia salarial, ha marcado su presencia en normas de primer nivel jerárquico. En este sentido, parece haber sido la Constitución mexicana de 1917, la que una vez más se lleva el galardón de pionera en la materia, al haber consagrado en el ordinal VII de su célebre

⁸⁶ González Charry, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 319.

Artículo 123, el principio que postula que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni la nacionalidad.

El jurista guatemalteco Chicas Hernández Raúl Antonio, hace mención que “la norma no solamente inauguró esta protección normativa del principio de igualdad aplicado al salario, sino que también resulta fundadora en el sentido de vincular esta temática con la referida a la igualdad de oportunidades en el trabajo entre hombres y mujeres. En buena medida, la historia y evolución normativa del principio de igualdad aplicado al salario, es la historia de la batalla por la igualdad de tratamiento laboral para hombres y mujeres.”⁸⁷

La reglamentación a nivel legal de esta disposición constitucional mexicana, se introdujo en la ley federal del trabajo de 1931, cuyo Artículo 86, declaró que resultarían nulas las disposiciones contractuales que establecieran un salario inferior al que correspondía a otro trabajador en la misma empresa, por un trabajo de igual eficacia, naturaleza o duración, siempre que las mismas estuvieran basadas en consideraciones de edad, sexo o nacionalidad. “Al analizar la norma legal, De la Cueva señala que la misma establece tres requisitos para que la nivelación salarial resulte procedente, pues es necesario que sean iguales:

- a) El trabajo desempeñado;
- b) La jornada de trabajo; y
- c) Las condiciones de eficacia con que se desarrolla el mismo.”⁸⁸

⁸⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 219.

⁸⁸ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 617.



En el plano internacional, el Tratado de Versalles del 29 de junio de 1919, fue el primer instrumento internacional que recibió el principio de igualdad aplicado a la materia salarial. En efecto, el Artículo 427 del documento, reconoció el principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor. Este enunciado cuenta entre sus antecedentes inmediatos, a la proclama elaborada en la conferencia sindicalista internacional de Berna (de febrero de 1919), en la que se fijaron los principales objetivos de los trabajadores en materia de reglamentación internacional del trabajo. El tercer punto de esta declaración postulaba que el trabajo de la mujer debe ser libre y basado sobre el principio a igual trabajo, igual salario.

Si bien esta alusión al valor del trabajo, no fue incluida en la versión francesa del preámbulo de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en la que simplemente se volvió a repetir la idea de a igual trabajo, igual salario en cambio, la misma sí aparece en la versión inglesa del documento. Se trata del reconocimiento del principio de igualdad de remuneración para todo trabajo que posea igual valor y no solamente para todo trabajo igual.

El 10 de marzo de 1948, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas adoptó una resolución por la cual declaraba aprobar el principio de la igualdad de remuneración, por un trabajo de igual calidad, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. Exactamente nueve meses después, el 10 de diciembre de 1948, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, reconoció en el Artículo 23, inciso 2, el derecho a un salario igual por un trabajo igual, sin ninguna discriminación; pero en este caso se le otorgó un alcance más genérico, evitando la vinculación con el tema con la igualdad de trato entre el hombre y la mujer.

En síntesis, es posible establecer que en el espíritu de todas estas normas, se encuentra plasmada la idea de amparar el principio que podría enunciarse como igual salario por trabajo de igual valor. Esta máxima no consagra una equiparación salarial absoluta para quienes desempeñan el mismo trabajo, sino que admite la posibilidad o licitud jurídica de que se introduzcan distinciones en la retribución, a partir del valor concreto que posea el trabajo desarrollado por cada persona.

4.5. Principales causas que provocan la desigualdad entre el salario mínimo agrícola y el no agrícola en el derecho laboral guatemalteco

4.5.1. Fijación del salario mínimo

Como se observó en capítulos anteriores de la presente investigación, quedó comprobado que las Comisiones Paritarias y la Comisión Nacional del Salario, se basan en una clasificación internacional de actividades agrícolas, no agrícolas y actividades de exportación y maquila, para establecer la fijación del salario mínimo que regirá periódicamente en el territorio nacional tanto para actividades agrícolas como no agrícolas, el cual para tener fuerza de ley necesita ser aprobado por el Organismo Ejecutivo.

De la clasificación internacional de actividades agrícolas y no agrícolas, en la que se basa la Comisión Nacional del Salario para establecer el salario mínimo fue aceptada y ratificada por Guatemala y de la cual hace mención, el Artículo 4, del Acuerdo Gubernativo 388-2010, el cual establece; para los efectos del presente Acuerdo, por Actividades Agrícolas se entiende las comprendidas en la Categoría de Tabulación A, de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), Revisión tres, de la Organización de las Naciones, y por Actividades No Agrícolas se entiende por



comprendidas en las Categorías de Tabulación de la B a la P de la citada clasificación, en lo concerniente al sector privado.

Por lo tanto hace mención, el Artículo 3, del Acuerdo Gubernativo 388-2010, el cual establece; que para la Actividad Exportadora y de Maquila, regulada por el Decreto Número 28-89, del Congreso de la República y sus Reformas, se fija el salario mínimo, para este tipo de actividad laboral.

Como se puede notar, a través de esta clasificación se determinan cuales son las actividades que pertenecen a los sectores agrícolas y cuales al no agrícola, clasificación que da origen a varias modalidades de salario mínimo, así mismo las actividades exportadora y de maquilas, con cantidades diferentes, lo que genera un trato desigual, entre trabajadores agrícolas, no agrícolas y de actividad exportadora y maquila, como consecuencia violación al principio de igualdad.

Hemos de hacer notar que según sentencia de la Corte de Constitucionalidad, basada en el Artículo 4, de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica al respecto, que debe tenerse en cuenta, que la igualdad no puede fundarse en hechos Empíricos, si no se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estima jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos; uno constitucional y el otro como principio general del derecho. Frecuentemente ha expresado esta corte que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad siempre que tales diferencias tengan una base de razón.



Con base en esta sentencia de la Corte de Constitucionalidad, indicamos que no se está tratando de condiciones diferentes que puedan ser tratadas en forma desigual, en principio de que el salario mínimo, es un mínimo que todo trabajador sin importar a que actividad de trabajo se dedique, debe de tener una base, y este mínimo le sirva de partida para satisfacer sus necesidades como persona o como jefe de familia. Pero en la actualidad el salario mínimo que se está fijando tanto para actividades agrícola como para actividades no agrícolas, realmente no alcanzan para satisfacer las necesidades y sin embargo, aun así se da una desigualdad al momento de fijar el salario mínimo para las actividades agrícolas, basándose en la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU).

Al referirse de que situaciones diferentes sean tratadas de una forma diferente consideramos que en la actualidad las actividades no agrícolas en un porcentaje muy bajo, están devengando el salario mínimo e incluso algunos son contratados devengando menos del salario mínimo, caso contrario sucede en el sector agrícola, aquí la mayoría esta devengando menos del salario mínimo y una minoría esta devengando arriba de lo que es el salario mínimo, si nos ponemos a comparar entre un trabajador de una empresa de textiles y un trabajador agrícola de cultivo de hortalizas, el primero esta devengando un salario de 100 a 150 quetzales diarios, mientras el segundo estará devengando entre 25 a 30 quetzales diarios, si observamos cuanto es el salario mínimo que un trabajador agrícola debe de devengar por día esta en 63.70 quetzales, es así como funciona en la actualidad, y la ley para terminar de perjudicar al trabajador agrícola le asigna un salario mínimo inferior en relación a otras actividades.

Lo mismo sucede en el caso de los trabajadores de actividades de exportacion y maquila que en algunos casos estan debengando menos del salario mínimo fijado en el acuerdo

Gubernativo Número 288-2010, en el que se fija que para este tipo de actividad deberá el trabajador debenga un salario equivalente a 59.45 quetzales diarios.

Con el objetivo de analizar la desigualdad en el salario mínimo agrícola, el no agrícola y el de actividad de exportación y maquila, en el derecho laboral guatemalteco, es necesario indicar que todos los seres humanos, somos iguales en derechos y dignidad, sin discriminación alguna, todo esto en base al principio de igualdad. El salario mínimo debería de ser igual para todos los trabajadores, sin distinción alguna, ya que de lo contrario se estaría violentando el principio de igualdad que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

El salario mínimo representa el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualesquiera que sea su modalidad de remuneración o la calificación del trabajador, el cual tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones penales y otras apropiadas.

El salario mínimo implica la noción vital o de protección, que asegure al trabajador y su familia subvenir a sus necesidades y la puesta en práctica de dicho concepto es cumplir con lo estipulado en el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, remuneración que proporcione como mínimo un salario que permita una existencia digna para los trabajadores y sus familias.

Es precisamente esta capacidad del salario mínimo de involucrar aspectos que forman parte de la conciencia profunda del individuo, la que define la amplia vinculación existente entre la determinación de la retribución y el sentido de la justicia, individual y colectiva. La habilidad que exhiba la sociedad para aplicar un criterio de justicia a la determinación de



los salarios mínimos en estos campos, depende necesariamente de la aptitud que posea para emplear correctamente el principio de igualdad en esta materia.

Y en este sentido, resulta absolutamente innecesaria la diferenciación en la aplicación del salario mínimo entre aquellos trabajadores que se dedican a actividades calificadas de agrícolas. Esto explica que la igualdad salarial, sea universal, pues colma un sin fin de necesidades de carácter económico-social y emocional que constituyen un ingrediente estructural esencial de la supervivencia del grupo de trabajadores agrícolas.

Por lo cual se puede notar que la discriminación que existe al momento de establecer un salario mínimo para los trabajadores del sector agrícola con relación al no agrícola y los del sector de exportación y maquila, existe un grado de inferioridad; sin embargo, hemos considerado que debería de existir un salario mínimo de carácter uniforme tanto para trabajadores agrícolas como para los no agrícolas y los de actividades de exportación y maquila, sin discriminación alguna y el cual sirva para satisfacer las necesidades como trabajador o como jefe de familia.

4.5.2. La discriminación al sector agrícola en la fijación del salario mínimo

La discriminación en un sentido general o vulgar significa, separar o distinguir unas cosas de otras, sin embargo, desde el punto de vista técnico-jurídico, la discriminación que se da en el sector agrícola y maquila al momento de fijar el salario mínimo, se basa en una serie de aspectos, a través de los cuales se está dando un trato de inferioridad a este sector frente al sector no agrícola, entre los criterios que afectan y dan origen a esta desigualdad entre el salario mínimo agrícola y de actividad de exportación y maquila, tenemos los siguientes; incapacidad intelectual, el analfabetismo y la etnia del trabajador.

4.5.3. Causas que provocan la desigualdad salarial

a) Incapacidad intelectual

El jurisconsulto Cabanellas Guillermo, relata “que las personas con incapacidad cognitiva, incapacidad del desarrollo o retraso mental. Las personas con incapacidad intelectual tienen limitaciones en su funcionamiento mental y en sus habilidades para comunicarse, socializarse y cuidar de sus necesidades diarias. Dentro de las limitaciones que provocan un desarrollo mental en las personas del area rural están, el analfabetismo, el poco conocimiento su realidad social, el no saber el idioma español, etc. Causas que provocan que los trabajadores agrícolas no puedan pelear por sus derechos y siempre sean explotados por parte de los empleadores, y los trabajadores del sector exportacion y maquila de da también por falta de preparacion academica y cuaccion a los trabajadores que deseen reclamar sus derechos laborales, lo cual genera que cada día que pasa sea peor su situación, y esto les impida salir adelante como seres humanos.”⁸⁹

El escritor guatemalteco Chicas Hernández Raúl Antonio, menciona “que las garantías mínimas deben de tener un trato igual para todas las personas sin discriminación alguna, ya que son el mínimo que todo trabajador tiene derecho y una de estas garantías mínimas es el salario mínimo, el cual debe ser de forma uniforme para todos los trabajadores.”⁹⁰

b) Analfabetismo

El jurista mexicano De La Cueva Mario, sostiene “que la educación es uno de los factores más importantes para el desarrollo de la sociedad. Es el medio por el cual los

⁸⁹ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 419.

⁹⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 283.



conocimientos se transmiten de generación a generación, mientras el analfabetismo crea retraso en el desarrollo social, económico, político y cultural del país.”⁹¹

El analfabetismo en Guatemala provoca que el nivel de vida de los habitantes esté bajo; en Guatemala actualmente existen aproximadamente 14 millones de personas de las cuales 56% aproximadamente pertenecen al área rural quienes en su mayoría se dedican a actividades agrícolas. Otro factor que influye en el analfabetismo es el idioma, siendo el idioma oficial el español, pero en toda la república existen 23 idiomas mayenses y cada forma lingüística representa culturas diferentes.

Esto incluye que en la mayoría, son los hijos varones quienes tienen el privilegio de asistir a la escuela mientras que a las niñas se les asignan tareas del hogar, porque ellas nacieron para ser amas de casa y no es importante que aprendan.

Es urgente que en Guatemala se den cambios sobre estructuras culturales establecidas en el pasado, éstas hacen que el desarrollo en nuestro país sea lento y con un gran retraso en comparación de otros países, por tal motivo el analfabetismo es causa que provoca que al sector agrícola se le de un trato diferente al momento de fijar el salario mínimo, vemos que el sector agrícola es la columna vertebral de la economía de nuestro país y sin embargo no hacemos nada por ayudarlos sino al contrario mas los perjudicamos, como es uno de tantos casos la fijación del salario mínimo.

Existe baja cobertura de educación, escuelas incompletas en materiales, maestrose infraestructura para que impartan los cursos, la castellanización en los niños monolingües. El Ministerio de Educación es el encargado de brindar educación básica y el desarrollo integral de las personas. Pero resulta que en nuestro país el presupuesto es bastante bajo

⁹¹ De La Cueva, Mario. **Lineamientos del derecho del trabajo**. Pág. 192.

que no permite cubrir con las necesidades, el presupuesto se ha mantenido por debajo del 2% del producto interno bruto. La escasa inversión en la educación está ligada a la cooperación internacional que es la que provee en muchas ocasiones.

En el año 2001 el Ministerio de Educación promovió que los colegios incluyeran en sus programas educativos que el alumno por graduarse tenía que alfabetizar aunque fuera una persona, y con esto se iba a resolver el problema en una medida. La pregunta es ¿qué se hizo en realidad y cuántas personas en tan poco tiempo logró alfabetizar? Querer que las personas cambien la situación actual de analfabetismo en nuestro país en un lapso tan corto de tiempo, y después que las personas que lo hicieron no tenían ni la experiencia y pedagogía necesaria para esto, no es lo correcto.

En segundo lugar para que esto diera un resultado más positivo tenían que haberse ido a las áreas rurales y por lo menos durante seis meses. Fue muy claro que esto no funcionó ahora tienen el programa de apadrinamiento el cual va por el mismo camino, en pérdida de tiempo y de dinero para los involucrados en esto, para darle una solución a este problema debemos de empezar por las áreas rurales de nuestro país, puesto que allí es donde se encuentra inmerso el problema, solución que debiera de ser tratada con base en proyectos elaborados por las organizaciones encargadas en erradicar el analfabetismo en el país, pero que dichos proyectos tengan resultados positivos.

a) Etnia del trabajador

El tratadista Cabanellas Guillermo, hace referencia “que en su sentido vulgar, discriminar significa separar o distinguir unas cosas de otras; sin embargo, desde el punto de vista técnico-jurídico, la discriminación supone un trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o



ideológicos, entre otros. En otras palabras, para la ciencia jurídica, la discriminación implica establecer diferenciaciones sobre la base de pautas o criterios no aceptables o tolerables, abarcando aquellas situaciones en las que una persona o grupo es tratado desfavorablemente a partir de motivos no lícitos.”⁹²

De modo que para el derecho no resulta disvalioso en sí mismo el hecho de establecer distinciones entre las personas o grupos, siempre que los mismos encuentren fundamento en razones lícitas y objetivamente demostrables. Así, corresponde recordar el Artículo 4, de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el que se establece lo siguiente; en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

En otras palabras, para la ciencia jurídica, la discriminación implica establecer diferenciaciones sobre la base de pautas o criterios no aceptables o tolerables, abarcando aquellas situaciones en las que una persona o grupo es tratado desfavorablemente a partir de motivos no lícitos.

Al establecer que discriminar significa un trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas, estamos hablando de que al momento de fijar el salario mínimo, estamos discriminando a un grupo de personas, dado que al establecer el salario mínimo el cual es guiado por una Clasificación Internacional Industrial Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU), le estamos dando un trato de inferioridad al sector agrícola, no

⁹² Cabanellas, Guillermo. **Introducción al derecho laboral**. Pág. 102.

agropecuaria, exportación y maquila lo que genera una desigualdad en la fijación del salario mínimo, desigualdad que al ver la situación en la que se desenvuelve las personas del área rural, genera más explotación hacia este sector por parte de los empleadores y como consecuencia más pobreza, y aun así se sigue dando un trato de inferioridad frente al resto de la sociedad, motivos que deben cambiar por un trato igual para todas las personas y principalmente lo que respecta a garantías mínimas.

El doctor Franco López César Landelino, menciona que “el principio de igualdad, representa uno de los valores fundamentales del Estado de derecho, y la consecuente no discriminación significa la prohibición de tratamiento desigual injustificado y por lo tanto ilícito. Esto supone que la igualdad de trato no necesariamente implica tratamiento igualitario para todas las personas con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, pero sí de un mínimo.”⁹³

El autor González Charry Guillermo, hace referencia que “la igualdad que consagra el ideal de justicia, no necesariamente proscribiera la posibilidad de tratamientos desiguales, sino en todo caso, la de tratamientos discriminatorios.”⁹⁴

En todo lo expresado anteriormente concordamos con la OIT, en que el salario mínimo es la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países.

⁹³ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 318.

⁹⁴ González Charry, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 219.



Con base en el principio de justicia social con el cual debe organizarse el régimen laboral y al cual la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.





CONCLUSIONES

1. Se puede notar la violación al principio de igualdad, establecido en el Artículo 4, de la Constitución Política de la República de Guatemala, al momento de fijar el salario mínimo para las actividades agrícolas, en el cual se ve la desigualdad existente, lo que genera que esta norma sea inconstitucional, por violentar dicho principio.
2. A pesar de la trascendencia que tiene para los trabajadores el derecho del trabajo, estos han tenido que llevar a cabo grandes luchas para lograr que se convierta en legislación vigente y positiva en la actualidad las instituciones encargadas de velar por que no se violente los derechos ni se viole el derecho de igualdad no cumplen con el objetivo para lo cual fueron creadas.
3. La incapacidad intelectual, el analfabetismo y la etnia del trabajador, son aspectos que determinan que el salario mínimo para actividades agrícolas se encuentre en un grado de inferioridad, en comparación al resto de actividades calificadas como no agrícolas, lo que provoca una discriminación para los trabajadores de aquel sector, y también una limitación al derecho de defensa.
4. La importancia del salario es que el mismo, además de ser una medida económica que aparece en los costos del empresario, es una herramienta de dignificación del trabajador, puesto que al ser su fuerza de trabajo lo único que puede llevar al mercado laboral, obtener una gratificación económica que le permita no solo cubrir la canasta básica sino lograr mejores condiciones de vida, le permite vivir con dignidad.
5. La discriminación salarial ha sido una práctica común por parte de los patronos guatemaltecos a pesar que la Constitución Política, el Código de Trabajo y los



convenios ratificados por Guatemala, son explícitos en prohibirla. Con respecto a este tema que sea regulado como un acto ilegal.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo, mediante la Inspección General de Trabajo a través de sus inspectores, deberá promover las acciones correspondientes ante los juzgados de trabajo, para que se impongan severas sanciones a todos aquellos empleadores que violenten el derecho de igualdad mediante la discriminación, salarial.
2. La Comisión Nacional del Salario debe establecer parámetros para un salario mínimo con base en estudios objetivos, acordes a la realidad en que se desenvuelven los trabajadores y así garantizar la subsistencia del trabajador; al mismo tiempo protegerlo que sean violentados sus derechos.
3. El Ministerio de Trabajo debe organizar y promover jornadas de formación y capacitación a todos los trabajadores, con fin de informarles sus derechos regulados en la ley, y la manera en que los trabajadores pueden utilizar los mecanismos legales establecidos en la ley para hacer valer el principio de igualdad salarial.
4. El Congreso de la República de Guatemala, a través de la Comisión Legislativa de Trabajo, debe velar por la actualización y la vigencia de las leyes laborales a favor de los trabajadores, con ello se evitaría que por el desempleo se obliguen a aceptar salarios inferiores a los que obtienen otros en igual puesto y condiciones.
5. El Organismo Ejecutivo debe establecer una campaña divulgativa a través de la Secretaría Comunicación Social, para que en la prensa escrita, televisión y radio se de a conocer que no debe existir la discriminación salarial, ya que debe ser de carácter uniforme, sin que exista discriminación alguna, y el cual cumpla con su



objetivo, satisfacer las necesidades del trabajador y trabajadora tanto de orden material, moral y cultural



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho de trabajo**. 2da ed. Barcelona, España: Ed. ed. Ariel, 1989.
- ALSINA, Hugo. **Tratado de derecho del trabajo**. Distrito federal, México: Ed. Porrúa, S. A. 1998.
- BOBBIO, Norberto. **Diccionario de política**. Ed. Siglo XXI Distrito Federal, México 1982.
- BODENHEIMER, Edgar. **Teoría del derecho**. Distrito Federal, México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1989.
- BURGOA O., Ignacio. **Diccionario de derecho constitucional**. México: Ed. Porrúa, S. A., 1998.
- CABANELLAS de TORRES, Guillermo. **Derecho individual del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo II. 14^a. Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires. 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Vigésima ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1995.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Bibliográfica Omeba, 1978.
- CABANELLAS, Guillermo. **Introducción al derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1961.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1964.
- CAMPOS PÉREZ, Silvia. **Derecho sustantivo del trabajo**. Guatemala 2009, ed. limitada.
- CARNELUTI, Francesco. **Derecho del trabajo y sus relaciones con otras ciencias**. Ed. Astrea, Buenos Aires, 1980.
- CASTAN TOBEÑAS, José. **Derecho civil español común y floral**, derecho de familia, relaciones conyugales. 19a. ed. Madrid, España: Ed. Reus, 2001.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Litografía Orión, 2002.
- CONTRERAS LÓPEZ, Yolanda María. **El Artículo 4o. de la Constitución Política de la República de Guatemala, el género y su impacto jurídico social en Guatemala**,



Tesis de grado. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001.

DE BUEN NÉSTOR L. **Derecho procesal del trabajo**. 2da ed. Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 1978.

DE LA CUEVA, Mario. **Lineamientos del derecho del trabajo**. 4ta ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1988.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I; Décima ed. Actualizada por urbano Farias, Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A. 1985.

DE LITALA, LUIGI. **Los contratos especiales de trabajo**. 7ma ed. Buenos Aires Argentina: Ed. Ateneo, 1992.

Diccionario de la Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Vigésima sexta ed. Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe, 2005.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Ed. Digital Impresos. Guatemala, 2004.

ESPIN CANOVAS, Diego. **Manual de derecho civil español**. Vol. IV. Ed. Revista de derecho privado. Madrid, España. 1975.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala 2000

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Ed. Estudiantil Fénix. Guatemala, 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Ed. Estudiantil Fénix. Guatemala, 2006.

FUENTE PERIÓDICO Prensa Libre. Pág. 4 de fecha 12 de julio de 2006 y Decreto 108-96 del Congreso de la República de Guatemala.

GALIN, Pedro. **El origen del salario**. 2da ed. Caracas, Venezuela: Ed. Ildis, 1990.

GARCÍA OVIEDO, O. **Derecho individual del trabajo**. Ed. Trillás. México, 1998.

GARCÍA, Alonso. **Curso del derecho del trabajo y garantías constitucionales** Barcelona, España: Ed. Ariel, 1990.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**. Tomo I. Bogotá, Colombia: Biblioteca jurídica Dike, 1990.

HERRERA NIETO, Bernardino. **La simulación y el fraude a la ley en el derecho del**



- trabajo.** (s.e.), Barcelona, España: Ed. Bosch, 1958.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo.** 2da ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídicas Europa-América, 1989.
- LOPÉZ LARRAVE, Mario, **Contrato por tiempo indefinido, aplazo y para obra determinada y de servicios profesionales,** 2da. Edición ciudad de Guatemala, editorial Oscar de León Palacios 1992.
- LOPÉZ LARRAVE, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo,** Tesis de Grado, Guatemala 1966.
- MÁRQUEZ, Hernain. **Tratado elemental de derecho del trabajo.** 2da ed. (s.l.i.), (s.e.), (s.f.).
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala,** Revista del Trabajo, Guatemala 2006.
- MORGAN SANABRIA, Rolando. **Estudio comparativo del derecho individual del trabajo de Chile y Guatemala.** Memoria de prueba para optar el Grado de Licenciado en Ciencias jurídicas y sociales de la Universidad de Chile, ciudad de Guatemala: Ed. Del ejercito, 1961.
- NAJARRO PONCE, Oscar. **Los principios del derecho del salario.** Ed. Universitaria Guatemala, Guatemala, 1979.
- NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho del trabajo.** Revista No 3 de la facultad de ciencias jurídicas y sociales, Universidad San Carlos de Guatemala, Ciudad Universitaria, 1979.
- Organización de las Naciones Unidas.** Clasificación internacional industrial Uniforme de todas las actividades económicas, (CIIU). **Revisión tres.**
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed. Heliasta S.R.L. Argentina, 1981.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma, 1988.
- PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español.** 5t, 3a. ed., Madrid, España: Ed. ed. Pirámide, S.A., 1976.
- RODRIGO MANZINI, Jorge. **Curso de derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1993.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Compendio de derecho civil.** Introducción, personas y familia. 1 vol.; Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A., 1978.



VALVERDE Y VALVERDE, Calixto. **Derecho civil español**. Derecho de familia, parte especial, 4t. Madrid España: Talleres Tipográficos, 1975.

Legislación

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

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala. 1961.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1973.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley Número 107 del Jefe de Estado. Guatemala, 1963.

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

Ley de Servicio Civil. Decreto Número 1748 del Congreso de la República. Guatemala, 1969.

Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo. (O.I.T.). El convenio sobre la protección del salario, Ginebra Suiza, 1949.

Convenio 100 Sobre Igualdad de Remuneración. Ginebra Suiza 1951.

Convenio 131 Sobre la Fijación de Salarios Mínimos. Ginebra Suiza 1970.

Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de la Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. Acuerdo gubernativo No. 1319, 1968. Guatemala.