

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



**El derecho de los maestros  
a gozar del salario mínimo  
y la violación de este derecho  
por parte de  
los establecimientos educativos  
del sector privado  
en el municipio de Barberena  
del departamento de Santa Rosa**

**ALBERTO MORALES HERNÁNDEZ**

**Cuilapa, Santa Rosa, 18 de febrero de 2021**

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

**EL DERECHO DE LOS MAESTROS A GOZAR DEL SALARIO MÍNIMO Y LA VIOLACIÓN DE ESTE DERECHO POR PARTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE BARBERENA DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA**

**TESIS**

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

**ALBERTO MORALES HERNÁNDEZ**

**Previo a conferírsele el Grado Académico de  
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Cuilapa, Santa Rosa, 18 de febrero 2021

**CONSEJO DIRECTIVO  
DEL  
CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA –CUNSARO-  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**DIRECTOR:** Ma. Ing. Cristiam Armando Aguirre  
Chinchilla

**SECRETARIO:** Lic. José Luis Aguirre Pumay

**REPRESENTANTE DE DOCENTES ANTE  
EL CONSEJO DIRECTIVO:** Lic. Walter Armando Cavajal Díaz  
Lic. Alex Edgardo Lone Ayala

**REPRESENTANTE DE EGRESADOS DEL  
CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA  
ROSA:** Licda. Claudia Marisela González Linares

**REPRESENTANTE ESTUDIANTILES DEL  
CUNSARO:** Lic. Fredy Rolando Lémus López  
Br. Héctor Edmundo Pablo Solís

**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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala). Se deja constancia expresa que no existe parentesco alguno entre el Asesor de Tesis y el estudiante postulante del presente trabajo.



RESOLUCIÓN No. UAT 004-2019

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, CARRERA CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, SECCIÓN CUILAPA DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA. CUILAPA, QUINCE DE ENERO DEL DOS MIL DIECINUEVE.

Se tiene a la vista para resolver, el expediente presentado por el estudiante ALBERTO MORALES HERNÁNDEZ con Número de Registro Académico: 9619244 del Centro Universitario de Santa Rosa, en el que solicita la aprobación del tema de su trabajo de tesis denominado "EL DERECHO DE LOS MAESTROS A GOZAR DEL SALARIO MÍNIMO Y LA VIOLACIÓN DE ESTE DERECHO POR PARTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE BARBERENA DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA".

CONSIDERANDO: Que la solicitante, previo a ingresar el expediente respectivo a esta unidad, realizó una exhaustiva búsqueda en el Tesario de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, así como en el del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, con el objetivo de establecer que el tema no ha sido investigado previamente.

CONSIDERANDO: Que para darle seguimiento al artículo 19 del Normativo de elaboración de trabajo de tesis, la alumna mediante ACTA QUE CONTIENE DECLARACIÓN DE EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDAD DE LA UNIDAD DE TESIS, PRESTADA POR ALUMNOS QUE SOLICITAN APROBACIÓN DEL TEMA DE TESIS, ha declarado que el tema en mención, no ha sido, ni está siendo desarrollado con anterioridad por otro alumno (a) de la carrera, ni se encuentra ninguno que se asemeje en nombre y contenido. Además, la alumna está enterada de los alcances legales de su declaración.


CONSIDERANDO: Que de conformidad con la Guía y Normativo para elaboración del Trabajo de Tesis corresponde a la Coordinación de la Unidad de Tesis aprobar o improbar o sustituir el tema de tesis propuesto.

CONSIDERANDO: Que con el expediente presentado se evidencia la viabilidad del desarrollo del tema sometido a consideración, toda vez que es original, novedoso y permitirá un aporte personal, por lo que se llenan los requisitos para autorizarlo.

POR TANTO: Con base en lo considerado y en el Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales en el Centro Universitario de Santa Rosa –CUNSARO– de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

RESUELVE: APROBAR el tema de trabajo de tesis denominado "EL DERECHO DE LOS MAESTROS A GOZAR DEL SALARIO MÍNIMO Y LA VIOLACIÓN DE ESTE DERECHO POR PARTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE BARBERENA DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA".

Correspondiente al estudiante ALBERTO MORALES HERNÁNDEZ con Número de Registro Académico: 9619244. NOTIFÍQUESE.

  
Lic. JOSE APOLONIO MELGAR CARRILLO.  
COORDINADOR UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS




PROVIDENCIA No. UAT-06-2019

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, CARRERA CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, SECCIÓN CUILAPA, DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA. VEINTIDÓS DE MARZO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE. -----

Atentamente, pase a el LICENCIADO, EDGAR EDUARDO CUJÁ HERNÁNDEZ, para que proceda a asesorar el trabajo del estudiante ALBERTO MORALES HERNÁNDEZ, intitulado: "EL DERECHO DE LOS MAESTROS A GOZAR DEL SALARIO MÍNIMO Y LA VIOLACIÓN DE ESTE DERECHO POR PARTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE BARBERENA DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que mejoren 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, que 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, técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueran 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 consideren pertinentes".

  
LIC. JOSÉ APOLONIO MELGAR CARRILLO.  
COORDINADOR UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS

**LICENCIADO EDGAR EDUARDO CUJA HERNÁNDEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
Colegiado 6620  
Tel. 56175286



Cuilapa, Santa Rosa, 10 de octubre de 2019

Licenciado José Apolonio Melgar Carrillo  
Coordinador Unidad de Tesis  
Centro Universitario de Santa Rosa (CUNSARO)  
Cuilapa, Santa Rosa

Estimado Licenciado:

Respetuosamente, tengo el agrado de dirigirme a usted, para informarle sobre mi nombramiento como asesor de tesis del estudiante Alberto Morales Hernández, quien se intitula licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, declarando expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley; en virtud del cual, me complace manifestar lo siguiente:

De acuerdo a la resolución emanada por la Unidad de Tesis, con fecha 22 de marzo del año dos mil diecinueve, he sido designado para Asesorar el trabajo de tesis del estudiante Alberto Morales Hernández, quien se identifica con carné número **9619244**, la cual se intitula: **“EL DERECHO DE LOS MAESTROS A GOZAR DEL SALARIO MÍNIMO Y LA VIOLACION DE ESTE DERECHO POR PARTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE BARBERENA, DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA”**.

El trabajo me fue presentando por capítulos ya elaborados por el autor, a los que después de revisarlo he debido hacerle algunas correcciones y recomendaciones, las cuales fueron atendidas y corregidas de forma satisfactoria; así mismo el tema reviste de gran importancia, puesto que trata un tema novedoso, de actualidad y que genera alguna problemática, que bien merece la pena ser analizada mediante un trabajo serio.

En mi criterio, la bibliografía consultada, es la recomendada para el desarrollo del presente trabajo; en cuanto a la metodología, ha sido seleccionada adecuadamente; ello hace patente la acuciosidad del autor en la investigación de mérito. La hipótesis que se estableció dentro del plan respectivo según he podido verificar ha sido plenamente confirmada. El trabajo realmente representa un valioso aporte, del autor, para el área del



Derecho Laboral y Administrativo, en virtud de lo cual considero que el trabajo de tesis llena los requisitos exigidos por el Manual de Trabajos Académicos del Centro Universitario de Santa Rosa (CUNSARO), de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, previa revisión y discusión en el Examen Público.

Atentamente,

Lic. EDGAR EDUARDO CUJÁ HERNÁNDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Edgar Eduardo Cujá Hernández  
Colegiado No. 6620



# USAC

## TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala

CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN ROSA  
"CUNSARO"

UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS, CARRERA CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, SECCIÓN CUILAPA, DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA, CUILAPA CUATRO DE MAYO DE DOS MIL VEINTE.

Atentamente, pase al Licenciado EDDY RENÉ MEJIA GARCÍA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante ALBERTO MORALES HERNÁNDEZ, intitulado.

"EL DERECHO DE LOS MAESTROS A GOZAR DEL SALARIO MÍNIMO Y LA VIOLACIÓN DE ESTE DERECHO POR PARTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE BARBERENA DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA."

Me permito hacer de su conocimiento que esta unidad de Tesis del Centro Universitario de Santa Rosa, sección Cuilapa lo nombra como revisor del trabajo de tesis antes anotado, hago de su conocimiento que esta facultado para realizar las modificaciones de forma y de fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, así mismo del título del trabajo de tesis. En el Dictamen correspondiente deberá hacer constar el contenido del artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del examen General Público, del Centro Universitario de Santa Rosa.

LIC. EFRAÍN BARRIENTOS JIMÉNEZ  
COORDINADOR UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS  
CUNSARO - USAC- CUILAPA





Cuilapa, 10 de septiembre Santa Rosa de 2020



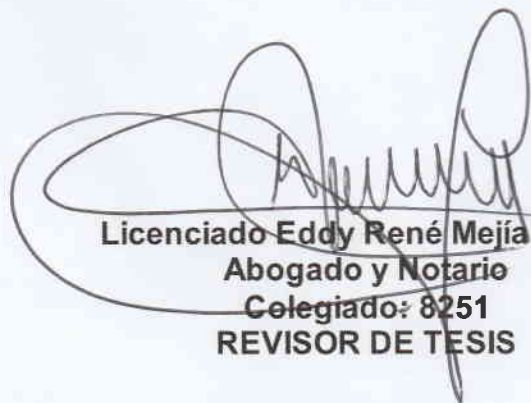
Licenciado  
Jaime Guerra  
Coordinador de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Centro universitario de Santa Rosa  
Universidad de San Carlos de Guatemala

En el cumplimiento del dictamen emanado de la Unidad de Tesis con fecha **20 de mayo de 2019** en el cual se me nombra como **REVISOR DE TESIS** al estudiante ALBERTO MORALES HERNÁNDEZ sobre el tema intitulado: **“EL DERECHO DE LOS MAESTROS A GOZAR DEL SALARIO MÍNIMO Y LA VIOLACION DE ESTE DERECHO POR PARTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE BARBERENA DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA”**, procedo a dictaminar de la siguiente forma: El trabajo posee una redacción clara, práctica y de fácil comprensión con un excelente contenido técnico y científico; la metodología basada en el método científico y las técnicas de investigación utilizadas documental y bibliográfica, las cuales a mi criterio son las adecuadas e idóneas para el tipo de investigación realizado.

La conclusión formulada son el resultado del estudio y análisis del problema y por consiguiente consistentes y congruentes con el mismo.

La tesis llena todos los requisitos exigidos por el **“NORMATIVO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES EN EL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA –CUNSAO- DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA”**. Fundamentado en el **Artículo 30. Se establece Nombramiento y Dictamen de Revisor de Tesis** para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el suscrito revisor aprueba y emite **DICTAMEN FAVORABLE**, en el trabajo de tesis del estudiante Alberto Morales Hernández.

Respetuosamente,



Licenciado Eddy René Mejía García  
Abogado y Notario  
Colegiado: 8251  
REVISOR DE TESIS



**USAC**  
TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala



**UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
CUNSARO - SECCION CUILAPA**

**PROVIDENCIA No. UAT 003-2021**

**UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS, CARRERA CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, SECCION CUILAPA, DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA, CUILAPA, VEINTITRÉS DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTIUNO.**

Se tiene a la vista para resolver el expediente presentado por el estudiante ALBERTO MORALES HERNÁNDEZ, con número de registro académico: 9619244, del Centro Universitario de Santa Rosa, en el que solicita la ORDEN DE IMPRESIÓN del informe final de su trabajo de tesis denominado: "EL DERECHO DE LOS MAESTROS A GOZAR DEL SALARIO MÍNIMO Y LA VIOLACIÓN DE ESTE DERECHO POR PARTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE BARBERENA DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA".

CONSIDERANDO: Que con fecha diez de octubre del año dos mil diecinueve se emitió dictamen favorable por parte del Licenciado Edgar Eduardo Cuja Hernández, asesor de tesis del solicitante, de su trabajo de tesis denominado: "EL DERECHO DE LOS MAESTROS A GOZAR DEL SALARIO MÍNIMO Y LA VIOLACIÓN DE ESTE DERECHO POR PARTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE BARBERENA DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA", además el diez de septiembre del año dos mil veinte, se emitió por parte del Licenciado Eddy René Mejía García, dictamen favorable de revisión sobre el trabajo de tesis citado, cumpliendo con lo establecido 26 y 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público del Centro Universitario de Santa Rosa, Cuilapa, Universidad de San Carlos de Guatemala.

POR TANTO: en base al considerando y al artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público del Centro Universitario de Santa Rosa, Cuilapa, Universidad de San Carlos de Guatemala, se tiene por recibido el informe final del trabajo de tesis del estudiante ALBERTO MORALES HERNÁNDEZ denominado: "EL DERECHO DE LOS MAESTROS A GOZAR DEL SALARIO MÍNIMO Y LA VIOLACIÓN DE ESTE DERECHO POR PARTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE BARBERENA DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA", como consecuencia procede la impresión que en derecho corresponde, que la deberá ordenar la autoridad respectiva y además para que en su momento se señale día y hora para el examen público de tesis. REMÍTASE, la presente providencia a la Dirección del Centro Universitario de Santa Rosa de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

  
**LIC. JAIME LEONEL GUERRA AGUILAR**  
COORDINADOR UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS  
CUNSARO - USAC - CUILAPA



**USAC**  
**CUNSAO**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

- DIRECCION CENTRO UNIVERSITARIO -



DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA –CUNSAO- DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,

Cuillapa, 24 de febrero de dos mil veintiuno

***Orden de Impresión 04/2021***

Con vista en los dictámenes favorables que anteceden y de conformidad con los artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales en el Centro Universitario de Santa Rosa – CUNSAO- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **ALBERTO MORALES HERNÁNDEZ**, Carné No. 9619244, titulado “El derecho de los maestros a gozar del salario mínimo y la violación de este derecho por parte de los establecimientos educativos del sector privado en el municipio de Barberena del departamento de Santa Rosa”.

“ID Y ENSEÑAR A TODOS”

MA.Ing. Civil. **Cristiam Armando Aguirre Chinchilla**

Director

Centro Universitario de Santa Rosa





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Porque de él viene el conocimiento, la sabiduría y la inteligencia, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. Por las fuerzas y fortaleza que me dio en los momentos de dificultad y debilidad. Por proveer los medios económicos para sostener mis estudios.
- A MIS PADRES:** (Q.E.P.D.) Gracias por su amor, dedicación y apoyo incondicional. En el cielo ya disfrutaban de su bondad y alegría, mientras aquí en la tierra te extrañamos mucho.
- A MIS HIJOS:** Por ser el motivo de mi lucha y porque quiero ser un ejemplo para ellos. Gracias por su comprensión en los momentos que no les dediqué el tiempo necesario por atender mis estudios.
- A MI ESPOSA:** En el camino encuentras personas que iluminan tu vida y que con su apoyo alcanzas de mejor manera tus metas, gracias por tu amor, comprensión, confianza y paciencia en todo el proceso de mi carrera.
- A MI CUÑADA  
OFELIA COLOJ:** Quien es para mí como una hermana, gracias por el apoyo que me brindó cuando necesité y me animó con sus palabras a seguir adelante y luchar por mis metas. Muy agradecido por el aprecio y atenciones con mi familia.
- A MIS  
COMPAÑEROS:** Por el apoyo en el proceso de esta carrera, y el recuerdo de los momentos compartidos.
- A MIS DOCENTES:** Por transmitirme sus conocimientos a través de sus enseñanzas como grandes profesionales, Dios les bendiga.
- A:** La Gloriosa Tricentaria Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), alma mater que me acobijó en su seno.
- A:** CUNSARO, Centro Universitario de Santa Rosa, por abrirme sus puertas al conocimiento superior para lograr el sueño de superación



## PRESENTACIÓN

El municipio de Barberena, es uno de los que presentan más desarrollo socioeconómico y cultural en el departamento de Santa Rosa, asimismo en el sector educativo, cuenta con un crecimiento considerable en establecimientos del sector privado que prestan servicios en los diferentes niveles de Educación: Preprimaria, Primaria y Media, este último se subdivide en dos ciclos, el de cultura general o comúnmente conocido como ciclo básico, y el ciclo diversificado.

Los establecimientos educativos que pertenecen al sector privado en el municipio de Barberena, son los siguientes: Colegio San Francisco de Asís, Informática de Santa Rosa –INSAR-, Colegio Particular Mixto “Belén”, Colegio San José, Instituto de Mercadotecnia y Publicidad de Sur Oriente –IMPSO-, Colegio Técnico Integrado, los que se encuentran bajo la supervisión y regulación legal de la Dirección Departamental de Educación de Santa Rosa, siendo el ente administrativo que les otorga la Resolución de autorización que les permite funcionar, actuando entonces dentro del marco legal que les establece la Ley de Educación Nacional y leyes conexas.

Según los resultados del diagnóstico inicial realizado, se comprobó que los establecimientos educativos del sector privado en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, no cumplen con la obligación legal de pagar salario mínimo, y mucho menos prestaciones laborales a los Docentes que laboran en los referidos centros educativos. Sin embargo, como factor común, todos los centros educativos que pertenecen al sector privado en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, presentan la deficiencia que en el ámbito laboral,

incumplen con la normativa salarial establecida por el Código de Trabajo, en relación con el pago del salario mínimo, y las prestaciones laborales correspondientes.

En la investigación preliminar efectuado por el postulante del presente trabajo de investigación, se pudo diagnosticar que más de quinientos Docentes que laboran en los diferentes centros educativos referidos, tienen salarios denigrantes, y es constante el observar que ninguno de ellos devenga el salario mínimo que el referido código indica, mucho menos se les paga el total de prestaciones laborales que les corresponden.

Los salarios que devengan la mayoría de Docentes entrevistados, van desde los seiscientos a los ochocientos, novecientos o un mil cien quetzales, mensuales, a los que atienden los niveles de Educación Preprimaria y Primaria, dependiendo de la cantidad de alumnos que atienda.

Para los ciclos de educación Básica o de cultura general, y el ciclo Diversificado, se les paga por períodos de clases que atienden, y lo que han manifestado los entrevistados, es que cuando los contratan les indican que no habrá prestaciones laborales, que serán contratados de enero a octubre de cada año.

Los Patronos o propietarios de los centros educativos del sector privado en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, han manifestado que no cuentan con los Contratos de Trabajo que les obliga el Código de Trabajo de Guatemala, en relación con que en su mayoría, no cuentan con un Contrato de Trabajo en forma escrita con los trabajadores y lo más lesivo para los intereses de los Docentes que laboran en dichos centros educativos, no cuentan con los Contratos de Trabajo, debidamente legalizados por el personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Asimismo, según información proporcionada por Docentes que laboran en centros educativos del sector privado en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, se comprobó que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene escasa o ninguna presencia en muchos de ellos, y la expresión común que se obtuvo al respecto, es que a veces llegan únicamente con el objetivo de obtener algún beneficio, por medio de las presiones y las amenazas que el Patrono recibe de parte de Inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al colocarlo en el dilema de: o colabora o lo reportan para que se le imponga una sanción, haciéndole notar inclusive que con las reformas al Código de Trabajo, las sanciones actualmente serán duramente aplicadas y que tome en cuenta que las mismas, han aumentado económicamente en relación con años anteriores.

Las autoridades administrativas de la Dirección Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con sede en el departamento de Santa Rosa, no han cumplido con la obligación que por mandato legal les ordena la Ley, en relación con ser el ente rector y fiscalizador para que los Propietarios de los centros educativos del sector privado en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, cumplan con el pago del salario mínimo y las prestaciones laborales completas a los Docentes que laboran en dichos centros de estudios. Dentro de sus atribuciones, deben dar un seguimiento constante a las actividades laborales en los referidos centros educativos, a fin que se cumpla con la normativa específica que coadyuve a lograr mejores condiciones de vida en los Docentes que laboran para los distintos Patronos. Dentro de las debilidades que presenta la Delegación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con sede en el departamento de Santa Rosa, se observa



la falta de control en el cumplimiento de las obligaciones patronales, en el referido sector.

En el desarrollo del presente trabajo de investigación, se comprobó que los patronos o propietarios de colegios del sector privado en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, tienen escasa y en algunos casos, nula formación en relación con capacitaciones a sus trabajadores.

Hay muy poca presencia también del Ministerio de Trabajo, en estos establecimientos educativos, para que los trabajadores participen en talleres que les concienticen sobre sus derechos; pero también en relación con los deberes u obligaciones que en esa calidad deben cumplir, y que están contenidos en las leyes laborales que rigen el actuar tanto de una parte como de la otra en una relación laboral.

Las y los Docentes, son responsables de la formación de miles de niñas y de niños, que dependen de la calidad de esa formación para desarrollarse como trabajadores eficaces y eficientes en el futuro.

Los padres de familia que acuden a los referidos centros educativos, merecen y tienen el derecho de estar informados de la forma como se aplican las distintas metodologías en el aprendizaje de sus hijos, porque son ellos los que invierten cantidades económicas importantes en la educación de sus hijas e hijos.

La Dirección Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con sede en el departamento de Santa Rosa, es una entidad que no ha tenido el impacto que la clase laboral y la clase patronal han esperado durante mucho tiempo en el departamento, ha descuidado la responsabilidad que tiene porque se cumplan con normas laborales salariales efectivas, en relación con los establecimientos educativos del sector privado en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa.





## HIPÓTESIS

Los maestros que laboran en empresas del sector educativo privado en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, sufren violación de sus derechos laborales, por la falta de pago del salario mínimo al que están obligados los patronos que a la vez son propietarios de dichas empresas que tienen la forma legal de centros educativos.

## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada fue comprobada en su totalidad, para el efecto se utilizó el Método de Karl Popper, el cual se orienta a partir de la deducción, esto es, la derivación de conocimientos concretos a partir de reglas generales. Por medio de hechos empíricos las teorías pueden ser refutadas, o demostradas. En la práctica, la investigación realizada coadyuvó a la demostración de la hipótesis. La difusión de la deducción como método esencial de los investigadores sociales ha contribuido a que las revoluciones científicas ocurran sólo ocasionalmente y las nuevas teorías fundamentales apenas surjan.



## ÍNDICE:

Presentación	vii
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. El derecho laboral	1
1.1. Definición	1
1.2. Etapas del desarrollo del derecho laboral	2
1.3. Las normas de trabajo en Guatemala	4
1.4. De la etapa civil a la etapa laboral	5
1.5. Antecedentes históricos laborales en Guatemala	6
1.6. Autonomía del derecho laboral	10
1.7. Autonomía legislativa	11
1.8. Autonomía jurisdiccional y administrativa	11
1.9. Autonomía didáctica y científica	12
1.10. Autonomía de principios	12
1.11. Fines del Derecho Laboral	13
1.12. Instituciones propias	13
1.13. Relación del derecho laboral con otras ramas jurídicas	13
1.14. Historia de las leyes de trabajo en Guatemala	16
1.14.1. Reglamento de jornaleros	16
1.14.2. La ley de trabajadores	16
1.14.3. La ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo	17
1.14.4. Ley de trabajo	17
1.14.5. Código de Trabajo de 1947	18
1.14.6. Código de Trabajo de 1961	18
1.14.7. La reforma de 1992	18
<b>CAPÍTULO II</b>	20
2. El salario en Guatemala	20
2.1. Definición doctrinaria	20
2.2. Definición legal de salario	21
2.3. Etimología	21

2.4.	Conceptualización	
2.5.	Las funciones que debe cumplir el salario	22
2.6.	La integración y derivación del salario	22
2.7.	Clasificación del salario	23
2.7.1.	Salario nominal	23
2.7.2.	Salario real	23
2.7.3.	Salario efectivo	23
2.7.4.	Salario promedio	23
2.7.5.	Salario directo	24
2.7.6.	Salario en dinero y especie	24
2.7.7.	Salario mínimo	25
2.8.	El trabajo a tiempo parcial	27
<b>CAPÍTULO III</b>		34
3.	Las prestaciones laborales	34
3.1.	El séptimo día	34
3.2.	Pago del sueldo o salario	35
3.3.	El tiempo extraordinario	37
3.4.	Horas extraordinarias	38
3.5.	La indemnización	39
3.6.	Elementos para determinar la indemnización	41
3.7.	Vacaciones	43
3.8.	Aguinaldo	48
3.9.	Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público	49
3.10.	Bonificación incentiva del sector privado	51
<b>CAPÍTULO IV</b>		52
4.	Obligaciones laborales	52
4.1.	Obligaciones atribuibles al patrono	52
4.2.	La necesidad de garantizar el pago de prestaciones laborales por relación por parte de las empresas extranjeras al trabajador guatemalteco	53
4.3.	La relación laboral	54
4.4.	Requisitos para la constitución legal de una empresa extranjera	54

4.5. El respeto a las jornadas de trabajo por parte de las empresas extranjeras en Guatemala	56
4.6. La debida estabilidad	56
4.7. Derecho al descanso	57
4.8. El debido acceso a la justicia laboral	57
4.9. La implementación de mecanismos jurídicos encargados de garantizar el pago de prestaciones laborales por parte de empresas extranjeras a los trabajadores guatemaltecos	58

## **CAPÍTULO V**

5. Los derechos laborales de los trabajadores de los centros educativos privados en el municipio de Barberena del departamento de Santa Rosa	60
5.1. La parte patronal de los centros educativos del sector privado que se encuentran ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa	60
5.2. Cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los patronos de los centros educativos del sector privado que se encuentran ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa	61
5.3. Jornadas de trabajo de los trabajadores de los centros educativos del sector privado que se encuentran ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa	62
5.4. Violaciones laborales más frecuentes que sufren los trabajadores de los centros educativos del sector privado que se encuentran ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa	62
5.5. Control de las obligaciones laborales patronales por parte de Inspectoría de la Dirección Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ubicada en el departamento de Santa Rosa, para combatir las violaciones laborales que sufren los trabajadores de los centros educativos del sector privado que se encuentran ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa	64
5.6. Sanciones impuestas a los patronos de los centros educativos del	



sector privado que se encuentran ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, por parte de la Inspectoría de la Dirección Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del departamento de Santa Rosa	65
<b>5.7. Acciones laborales por parte de la Inspectoría de la Dirección Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del departamento de Santa Rosa, para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de los centros educativos del sector privado que se encuentran ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa</b>	66
<b>Conclusiones</b>	67
<b>Recomendaciones</b>	68
<b>Bibliografía</b>	70



## Introducción

En el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, se encuentran los siguientes establecimientos educativos, que pertenecen al sector privado: Colegio San Francisco de Asís, Informática de Santa Rosa –INSAR-, Colegio Particular Mixto “Belén”, Colegio San José, Instituto de Mercadotecnia y Publicidad de Sur Oriente –IMPSO-, Colegio Técnico Integrado, los que se encuentran bajo la supervisión y regulación legal de la Dirección Departamental de Educación de Santa Rosa, siendo el ente administrativo que les otorga la Resolución de autorización que les permite funcionar bajo normas administrativas preestablecidas. Es constante la cantidad de comentarios y quejas de las y los docentes que laboran en los referidos centros educativos, en relación con que los Patronos o propietarios de los referidos centros educativos, violan los derechos laborales de ellas y ellos, en forma constante, ocasionando lesividad a los intereses de la clase trabajadora relacionada. En primer lugar los patronos de los referidos centros educativos, no cumplen con la obligación legal de pagar salario mínimo, y mucho menos las prestaciones laborales respectivas. Los patronos o propietarios, de estos centros de estudios, expresan en su defensa, que los docentes no laboran una jornada completa, tal como lo establece el Código de Trabajo, sino que únicamente laboran entre cuatro o cinco horas diarias de lunes a viernes de cada semana, por lo que únicamente pagan un salario por período de clase laborado. En la mayoría de esos centros educativos privados, inclusive, los docentes son contratados verbalmente para laborar del mes de enero al mes de octubre, los patronos lo hacen para evadir el pago de vacaciones y aguinaldo que les corresponde por ley a cada trabajador, y aún más el pago de la Bonificación Incentivo Anual para

trabajadores del sector privado y público, más conocida como Bono catorce definitivamente en la mayoría de ellos, simplemente, no se paga. Estas violaciones contribuyen a que las y los docentes que laboran para estos centros educativos, vean mermada su capacidad económica para hacer frente a los gastos considerables para el funcionamiento adecuado de un núcleo familiar, teniendo como resultado el detrimento en la calidad de vida de cada uno de sus miembros.

El problema a ser investigado, se enfoca desde el punto de vista jurídico, porque se analiza la base legal tutelar del derecho laboral de los trabajadores, misma que causa la reacción natural que los propietarios y a la vez patronos, de estos centros de estudios, expresan en su defensa, que los Docentes no laboran una jornada completa.

En la fase de diagnóstico inicial se observó que la Dirección Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con sede en el departamento de Santa Rosa, ha centrado sus esfuerzos de vigilancia, control y fiscalización de actividades laborales, en los establecimientos con características comerciales que existen en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, siendo ésta una franja de establecimientos que es sumamente cuantiosa y que le ha consumido todas las responsabilidades que los Inspectores tienen en materia laboral en dicha Dirección departamental. Dentro de la visión y misión que ésta Dirección posee, tiene como objetivo fundamental la realización de actividades que coadyuven a que la clase patronal de los centros educativos del sector privado en dicho municipio, realmente cumplan con las obligaciones laborales que les impone el Código de Trabajo de Guatemala, apoyando con dichas acciones a más de quinientos Docentes que prestan sus servicios en los referidos centros educativos. Asimismo también tienen dentro de





sus actividades de fiscalización y control laboral, apoyar a la clase patronal en el cumplimiento de las obligaciones que la ley le determina, para mejorar considerablemente las relaciones entre ellos y la clase trabajadora; sin embargo esa misión y esa visión que posee la Dirección indicada, simple y sencillamente, no se está cumpliendo, lo cual daña los intereses de ambas clases.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho laboral

El derecho laboral o derecho del trabajo, se interpreta como el conjunto de normas jurídicas que se encargan de fijar las bases generales para la regulación de las diversas prestaciones individuales de servicios, con la finalidad del aseguramiento de la salud, de la vida y de un nivel decoroso de vida de los trabajadores de la sociedad guatemalteca.

Puede definirse también, como el conjunto de normas que se encargan de la estructuración del trabajo subordinado, y que a su vez regulan armónicamente las relaciones que se derivan a su prestación y a la distribución proporcional de los distintos beneficios que han sido alcanzados mediante su debido desarrollo.

#### 1.1. Definición

Para De Buen, Nestor, El Derecho Laboral se considera como: “El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”. (2008:17)

El derecho del trabajo también es el conjunto de principios y normas formalmente aceptadas por medio de una normativa jurídica, a favor de los trabajadores, y que el Estado le otorga una categoría pública para su efectividad, proporciona seguridad tanto a patronos como a trabajadores, por medio del contrato de trabajo respectivo, mismo que contribuirá a mejorar las condiciones socioeconómicas de ambas partes.

Tiene como contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios, trabajadores, 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, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Para Marquez, el derecho laboral, es: “El conjunto de normas jurídicas que regulan, la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, consecuencia de instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen”. (2008:11)

Para De la Cueva, derecho laboral es: “el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida”. (2010:187)

Se deduce entonces que el derecho del trabajo o derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que define las relaciones sociales del trabajo, ya sea por las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como la necesidad de mejorar las condiciones de los trabajadores, quienes representan el elemento fundamental sobre y entorno al cual giran las operaciones de una empresa.

## **1.2. Etapas del desarrollo del derecho laboral**

Durante el desarrollo del movimiento laboral, tres son las distintas etapas que se reconocen, siendo las siguientes:

- a) Represión
- b) Tolerancia
- c) Legalización

Durante la etapa de represión se calificó como sedición, conspiración y otras distintas figuras delictivas, cualquier intento de organización y de huelga que los trabajadores trataran de llevar a cabo. También, los líderes obreros fueron perseguidos y se trató de eliminar dichos movimientos. La plena libertad de trabajo y de comercio llevada a cabo por el trabajador guatemalteco, o cualquier interferencia o presión no fueron consentidas, en ésta etapa, debido a la represión imperante.

Durante la etapa de tolerancia se practicó una forma de cambio en lo relacionado a la orientación del Estado. Los movimientos obreros ya no eran perseguidos; pero tampoco protegidos, mucho menos se creaban leyes para regularlos, únicamente eran ignorados y no tomados en cuenta, a excepción que el orden público fuera quebrantado con las actuaciones de los mismos. También, se comenzaba a aceptar que el derecho de libre asociación, podía ser invocado mediante un trabajador o por cualquier otro ciudadano. Lo anterior era impuesto cuando el encuadramiento de las actividades de los trabajadores atentaba contra el orden público, caracterizándose ésta etapa de tolerancia, por la apatía a las acciones de los trabajadores.

A inicios del siglo XX, surgió el concepto de los derechos sociales y los gobiernos empezaron el reconocimiento de movimientos laborales. El interés político del aprovechamiento del mismo o las presiones de orden social de finales de éste siglo, hicieron reconocer dichos movimientos legalmente. Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir, a nivel constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los



individuales como los colectivos. El mérito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales, corresponde a la Constitución Mexicana de Querétaro, en 1917, después de su revolución; posteriormente aparece la de Weimar, Alemania, en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes constituciones de países latinoamericanos, en Guatemala fue técnicamente hasta 1945 cuando se plasmaron en la Constitución esos derechos.

### **1.3. Las normas de trabajo en Guatemala**

Durante la época Precolombina no existen fuentes específicas y certeras que ayuden a proporcionar amplia información. Los textos escritos de dicha época son escuetos en lo relacionado a contar con información general relacionada con el derecho laboral en Guatemala.

Ya en el período Colonial existen reportes abundantes relacionados con abusos cometidos por los conquistadores, en relación a una raza sometida y doblegada. Con la Bula Papal del Papa Paulo tercero se terminó con las controversias de la época en relación al poco aprecio que para los europeos tenía el indígena; existiendo instituciones como el repartimiento y la encomienda, las cuales son ejemplos bien claros de la época referida. Posteriormente, la cantidad de influencias con carácter humano, además de la actividad de personajes como Fray Bartolomé de las Casas y el obispo Francisco Marroquín, ganaron terreno y espacio para posteriormente permitir un mejor trato del indígena en Guatemala. Las leyes de indias fueron un ejemplo positivo de las corrientes humanistas. Se encargaron de manifestar un intento bien claro de la corona española en lo relacionado a la limitación de los desmanes que se cometían. Entre las disposiciones de la agenda es sorprendente hallar que se regula la jornada de ocho horas, la cual no fue aplicada. Estas leyes contribuyeron en un



antipico bastante sorprendente de la legislación laboral que siglos después sería implementada y utilizada dentro de la sociedad guatemalteca.

La verdadera evolución del ordenamiento laboral guatemalteco, se ubica a finales del siglo XIX, en el período comprendido entre los años 1890 a 1900. Durante el movimiento legislador propuesto por la reforma liberal, nació la disciplina jurídica nueva, o sea, del derecho laboral guatemalteco, período comprendido entre los años 1871 a 1944.

#### **1.4. De la etapa civil a la etapa laboral**

Las primeras regulaciones laborales existentes contaban con características civilistas. El mismo Código Civil vigente en 1877 lo comprende dentro de sus contratos, incluyendo en su articulado, el principio que en caso de alguna duda existente, se estará ante lo que diga el patrono bajo palabra.

En los considerandos contenidos en el Código Civil, Decreto número 486 del año 1894, a pesar que no determina a las autoridades encargadas de hacer las normas y velar por su cumplimiento, establece que el trabajo en una sociedad libre, no se debe reglamentar y únicamente debe dejarse a la espontaneidad individual en lo relacionado a la oferta y la demanda. Además se hace necesario tener que dictar diligencias para el allanamiento del período relacionado a la transición que el trabajo tiene que sufrir y el paso del estado de coacción al de la acción independiente.

En el Decreto referido en el párrafo anterior, también se determinaba que cualquier abuso de fuerza o presión en contra de la libertad contractual para trabajar, sería sometido a los tribunales de justicia y así sufrir el castigo por el delito contra la libertad de las personas. El Decreto número 1434, conocido en Guatemala como Ley

de Trabajo de 1926, el contrato de trabajo era regido por las prescripciones del derecho común y por las disposiciones especiales existentes en la ley mencionada.

### **1.5. Antecedentes históricos laborales en Guatemala**

Quedan solamente para antecedentes históricos las épocas en las cuales los administradores de justicia laboral eran los jefes políticos, en que al trabajador se le llamaba jornalero y en las cuales en lugar de contratar, la legislación hablaba de reclutamiento de personal; aspectos que surgieron durante el régimen de Jorge Ubico: del año 1933, al año 1944, el trabajo reparando caminos era obligatorio, siendo el mismo una tradición conocida desde los comienzos de los Estados en Guatemala tal y como puede observarse con el Decreto de la Asamblea Legislativa del 17 de abril de 1830, siendo sustituido el Decreto en mención por el Decreto 126 del 26 de octubre de 1874, el cual era una contribución de caminos, y que consistía en el trabajo de tres días cada año o bien en el pago del jornal que correspondía a razón de tres reales por día. El referido decreto se modificó por el número 187, en el cual se establecía el impuesto de vialidad. Posteriormente, el Decreto 1153 de fecha 30 de mayo de 1921 aumentó dicha contribución a cuatro días.

En el siglo pasado, el siglo XX, por medio del Decreto Gubernativo 657, de fecha 21 de febrero de año 1906 son declarados sin ningún tipo de valor los convenios celebrados en la República de Guatemala entre los administradores y propietarios de fincas para la venta de mozos o el canje ante los tribunales de justicia y las autoridades administrativas. Posteriormente en circular de fecha 2 de agosto del año 1915, el Ejecutivo se encargaría de insistir en la prevención a los jefes políticos de forma energética, para el cumplimiento exacto de las disposiciones del gobierno y del efectivo

cumplimiento de las normas jurídicas relacionadas a la contratación libre de los jornaleros.

A lo largo de nuestra historia, el derecho laboral guatemalteco, y la libertad contractual encuentran un trayecto bastante difícil. El acuerdo de fecha 12 de diciembre de 1883 se encargaba de imponer pena de un año de trabajo forzoso en las fincas de las costas de la República de Guatemala, a todos aquellos culpables de infracciones en el ramo de la venta de licor.

La circular del Ejecutivo de fecha 12 de agosto de 1903, se dirigía a los jefes políticos, en donde eran reconocidos los bajos salarios, fijándose a partir del 1 de septiembre los jornales en el campo de 12 reales diarios y posteriormente con la circular de fecha 12 de septiembre 1903, en la cual es aceptada la libertad de precios en los contratos de trabajo.

La distribución del trabajo era tan desordenada, que distintas autorizaciones fueron emitidas para la inmigración de trabajadores de diversas latitudes. Durante enero del año 1894 se autorizó a una compañía japonesa el poder traer inmigrantes japoneses que fueran laboriosos para rescatar los trabajos agrícolas de Guatemala. Durante el mismo año, también se autorizó traer a Guatemala inmigrantes europeos de ambos sexos, de buenas costumbres, sanos y no mayores de cincuenta años. El verdadero objetivo era restringir lo relacionado a la inmigración de personas de distintas razas. Con el Decreto Gubernativo 950 de fecha 30 de agosto de 1927, la inmigración de individuos fue aumentando notablemente. Se produjo entonces una afluencia de inmigrantes extranjeros, y con el Decreto Gubernativo 1367 del año 1927 se señaló un mínimo de setenta y cinco por ciento de trabajadores guatemaltecos en





negocios comerciales. La legislación vigente determina un noventa por ciento de nacionales.

Los movimientos de huelga en nuestra sociedad, prácticamente han continuado con el mismo camino que el tomado por distintas naciones industrializadas. Durante el gobierno de José María Orellana, con el Decreto Gubernativo 843, se declaró punible la suspensión, paralización o interrupción voluntaria de cualquier servicio público existente, como telégrafos, teléfonos, correos y ferrocarriles, bajo la pena de tres a cinco años de prisión.

El Gobierno de Estrada Cabrera corresponde al período de la Historia de Guatemala que comprende del 8 de febrero de 1898 al 14 de abril de 1920 y en el que fue presidente el licenciado Manuel Estrada Cabrera. Tan pronto como Estrada Cabrera se hizo cargo de la presidencia luego del asesinato del presidente José María Reina Barrios, no toleró ningún tipo de oposición y comenzaron a darse una serie de crímenes políticos, torturas en la Penitenciaría Central y fusilamientos de numerosos opositores. Durante su gobierno, la United Fruit Company (UFCO) se convirtió en la principal fuerza económica de Guatemala, con grandes concesiones otorgadas por el Gobierno, ya que Estrada Cabrera tenía acciones en la compañía y además estaba interesado en obtener el apoyo de Estados Unidos para evitar un posible ataque de la flota británica, por otra parte, tuvo que mantener al margen a los gobiernos de México, El Salvador y Nicaragua, que se declararon abiertamente opuestos a la política estadounidense, que también pretendían influir de manera decisiva en Guatemala. Con el derrocamiento del régimen dictatorial de Estrada Cabrera, surgieron fuertes conmociones laborales. En 1920 La lucha popular contra Estrada Cabrera, el dictador de los 22 años, la encabezaba el Partido Unionista, dirigido por la



oligarquía conservadora, cuyo lema principal era la unión centroamericana. El sector obrero participó con cierta independencia formando primero el Comité Patriótico de Obreros, y fundando luego, en septiembre de 1919, la Liga Obrera de Guatemala, cuyo jefe principal fue el sastre Silverio Ortiz. La decidida participación obrera en la lucha contra la tiranía, que culminó con el triunfo después de 8 días de asedio a los baluartes militares de Estrada Cabrera, abrió la puerta al movimiento sindical en el timorato gobierno que sucedió al dictador. La situación de los trabajadores de la ciudad y del campo, sobre todo estos últimos, era deplorable. El código Civil regulaba las relaciones laborales como contrato de locación de servicios, contenidos en el Decreto Gubernativo número 176 del 8 de marzo de 1877; El Reglamento de Jornaleros contenido en el Decreto Gubernativo número 177, del 3 de abril de 1877, trataba a los campesinos poco menos que como semovientes.

En el año 1920, se produjo la huelga de la unión ferrocarrilera, misma que paralizó todo el sistema, fue el primer gran desafío abierto para los trabajadores. Al año siguiente estalló una huelga de los trabajadores de telégrafos; y dos años más tarde en 1924, es producida la huelga de los trabajadores del muelle de Puerto Barrios, en la cual se reclamaba aumento de salario y jornadas de trabajo de ocho horas.

En 1924 los trabajadores de la Internacional de Ferrocarriles de Centro América, conocida por sus siglas IRCA (Internacional Railway of Central América), demandaron aumento de salario, la reducción de la jornada laboral y reconocimiento de la organización de la sociedad ferrocarrilera. Alrededor de cinco mil empleados participaron en la huelga, sin éxito.

La huelga de zapateros se produjo en el año 1925, quienes pedían talleres higiénicos y buen trato para los empleados, así como salario y jornadas justas de

trabajo. En esta época los movimientos laborales existentes, eran inspirados manipulados por intereses de orden político. Entre las más notables organizaciones laborales constituidas en ese tiempo se encuentran las siguientes:

- a) Sociedad ferrocarrilera
- b) Liga obrera
- c) Maternidad obrera
- d) Comité patriótico de obreros
- e) Unificación obrera socialista
- f) Sindicato de tipógrafos
- g) Partido de la clase obrera

### **1.6. Autonomía del derecho laboral**

El derecho laboral es un descubrimiento o creación del ser humano, quien pone a sus servicios, la regulación de las interrelaciones derivadas de las actividades llevadas a cabo por los mismos hombres. Mediante el desarrollo de las distintas actividades humanas realizadas, así también es ampliada la necesidad existente del surgimiento de ideas nuevas para la regulación precisa de dichas funciones. Estas necesidades crecen de manera constante, porque el progreso de la sociedad, siempre se traduce en una diversificación de las acciones humanas y es en respuesta a dichas exigencias que nuestro ordenamiento jurídico vigente ha ampliado para la efectiva comprensión de nuevas interrelaciones a medida que la sociedad lo demande, además es por ello, que el derecho crece al lado del quehacer humano.

Los componentes de esta importante e imprescindible rama del derecho son:

- a) Campo propio de aplicación: El derecho del trabajo es autónomo, debido a que cuenta con un campo propio de aplicación, que es el de las relaciones de trabajo

subordinado. Este derecho también es conocido como el de la regulación de las relaciones humanas derivadas de las prestaciones de trabajo subordinado.

- b) Independización total: Está totalmente independizado del Derecho civil, del que antes formaba parte. Actualmente, ambas disciplinas jurídicas se separan a pesar de las similitudes que originalmente tienen.

### **1.7. Autonomía legislativa**

El derecho del trabajo cuenta con autonomía legislativa, la cual llegó a su momento de culminación con la enunciación de los derechos laborales dentro de un texto constitucional. También como producto de ello surgió en Guatemala en el año 1947 el Código de Trabajo, así como una fecunda producción de normas laborales de toda categoría a lo que se debe adicionar el pacto colectivo.

### **1.8. Autonomía jurisdiccional y administrativa**

El derecho laboral cuenta con autonomía jurisdiccional y administrativa, siendo la base de la problemática y diferencias existentes, el hecho de la prestación laboral, encaminadas en la mayor cantidad de países, por un tribunal privativo y específico. Las cuestiones de orden administrativo de trabajo se manejan por medio de organismos que se dedican de manera exclusiva a asuntos de orden laboral. En Guatemala se encuentran en funcionamiento los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo y las Salas de Trabajo y Previsión Social, toda una estructura legal jurisdiccional competente con el objetivo final de salvaguardar los derechos de la clase trabajadora.

### **1.9. Autonomía didáctica y científica**

Se han realizado y se continúan realizando estudios en materia de orden laboral, igualmente las distintas universidades del país en sus cátedras, incluyen el estudio del derecho laboral.

### **1.10. Autonomía de principios**

El derecho laboral cuenta con principios característicos propios, como el de tutelaridad al trabajador. Para los efectos de la interpretación de las leyes de trabajo, se debe acudir inicialmente, al propio interés del trabajador en armonía con la convivencia en sociedad. En cuanto a la integración del derecho se debe acudir inicialmente a los principios del derecho laboral, luego a la equidad, costumbre o el uso local, siempre en armonía con los derechos en mención y por último, de conformidad con los principios y normas de derecho común. En este sentido el Artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.”

Se deben tomar en cuenta entonces el Código, los reglamentos y las demás disposiciones de las leyes de trabajo; pero sobre todo es fundamental para evitar conflictividades, tomar en cuenta el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia y la conveniencia social.



### **1.11. Fines del derecho laboral**

Entre los fines principales del derecho laboral están: Procurar una mejor condición de vida para todo trabajador, procurando evitar confrontaciones por motivos laborales; Velar por el mantenimiento de un equilibrio laboral, buscando una armonía social, siendo dicha finalidad la propia razón de ser del derecho del trabajo; porque es vital el mantenimiento de un orden social, armónico y justo.

### **1.12. Instituciones propias del derecho laboral**

El derecho laboral cuenta con distintas instituciones propias e inaplicables a otras disciplinas jurídicas como lo son la huelga, el paro, las convenciones colectivas; en Guatemala tenemos las siguientes: pacto colectivo de condiciones de trabajo, los conflictos colectivos y las limitaciones de la jornada de trabajo. Las distintas instituciones del derecho laboral en su campo de aplicación son bastante privilegiadas, pudiendo las mismas sobreponerse a cualquiera otra que pudiera existir.

### **1.13. Relación del derecho laboral con otras ramas jurídicas**

Tomando en cuenta que el derecho del trabajo estuvo bajo la cobertura del derecho civil hasta mediados del siglo anterior, o sea el siglo XX, con el surgimiento del derecho del trabajo, fueron tomadas diversas instituciones vigentes para la aplicación de la nueva disciplina, denominándosele contrato al acuerdo inicial de voluntades existentes entre trabajador y empleador y por extensión le fueron aplicados sus principales elementos.

En lo que se refiere a lo colectivo en cuanto a los sindicatos, se ha tomado lo que establecen las instituciones civiles y mercantiles, que se encargan de la regulación de las asambleas generales, asociaciones y consejos de administración.

En lo relacionado al derecho penal, se han utilizado instituciones para el adecuamiento del orden punitivo laboral, así como sanciones en contra de los infractores de las normas laborales, para una mejor labor de las inspecciones de trabajo en Guatemala.

Es esencial la relación del derecho laboral con el derecho constitucional al ser este último la inspiración de todo el ordenamiento jurídico vigente en Guatemala, debido a que establece los parámetros incuestionables y básicos relacionados con el derecho laboral. Comprende principios, lineamientos y prestaciones laborales. Asimismo, proclama los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo y susceptibles únicamente de mejorarse, por lo que ninguna negociación colectiva o ley ordinaria pueden derogar los derechos sociales mínimos, garantizados a los trabajadores, entre estos derechos se encuentran:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias;
- b) Trabajo equitativamente remunerado, salvo excepciones de ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo en iguales condiciones;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal; o en productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) Jornada ordinaria de trabajo efectivo, legalmente delimitada;
- h) Un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores, días de asueto legales, remunerados;

- i) Quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, excepto trabajadores de empresas agropecuarias, que gozan de diez días hábiles;
- j) Aguinaldo anual no menor del ciento por ciento del salario mensual;
- k) Protección a la mujer trabajadora, evitando la discriminación y protegiendo esencialmente la maternidad y en la época de lactancia;
- l) Menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley;
- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con capacidades especiales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros;
- o) Obligatoriedad de contratos de trabajo;
- p) Indemnización con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador;
- q) Otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado; excepto cuando esté cubierto por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- r) Establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s) Protección por medio de convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.



El ámbito procesal laboral determina sus procedimientos propios, a pesar que supletoriamente admite la aplicación más depurada del procedimiento civil, siempre que no sea en contra de los principios procesales de los trabajadores.

El derecho del trabajo también cuenta con una relación bien marcada con la política social y la previsión social, acorde con el derecho laboral en lo relacionado al carácter protector con el cual cuenta. La previsión social es básicamente implementada en una etapa en la cual los beneficiarios ya no son trabajadores, por lo cual sus técnicas jurídicas y medios son distintos. Por su parte, la política social abarca un campo de discusiones ideológicas y de ideas que deben sugerir los medios acordes para el beneficio de la sociedad. El derecho del trabajo conserva su autonomía y su innegable conexión con otras disciplinas jurídicas, las cuales representan fuentes subsidiarias a las cuales se recurre para una integración plena del derecho del trabajo en la sociedad guatemalteca.

#### **1.14. Historia de las leyes de trabajo en Guatemala**

La normativa jurídica aplicable al derecho laboral representa el pilar de la existencia de la relación obrero patronal en el país, y se puede definir la siguiente secuencia:

##### **1.14.1. Reglamento de jornaleros**

Contenido en el Decreto 177 de fecha 3 de abril del año 1877.

##### **1.14.2. La ley de trabajadores**

Contenida en el Decreto 253 del año 1894, existió por primera vez un cuerpo normativo que de manera sistemática contenía los preceptos de orden laboral y disposiciones que no se cumplieron. Dicha norma fue una especie de reglamento con aplicabilidad a los finqueros y a sus jornaleros. Establecía que el trabajo no debe de

reglamentarse, sino que dejarse únicamente a la espontaneidad individual y a las condiciones existentes de oferta y demanda. Merece reconocimiento la intervención de las presiones en materia laboral, las cuales promovían la existencia de cambios en la estructura normativa de orden laboral, debido a la necesidad de dictar trámites que allanen el tiempo de transición que sufre el trabajo.

#### **1.14.3. La ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo**

Se emitió el 21 de noviembre 1906, contenida en el Decreto 669. El reglamento de ésta ley se emitió un año después, dicha norma es una anticipación bastante interesante en relación a la previsión social futura, la cual es difundida de manera muy amplia en nuestros días.

#### **1.14.4. Ley de trabajo**

Se decretó durante el año 1926; en su texto se encuentra el primer conjunto sistematizado de contenido de orden laboral y de aplicación general. En ella se estructuran de manera técnica los distintos temas en capítulos inspirados por los principios tutelares característicos del derecho del trabajo. Contiene instituciones fundamentales, como las siguientes: Protección al salario, Jornada de ocho horas diarias, Jornada de cuarenta y ocho horas a la semana, El descanso semanal, La protección al trabajo de mujeres y menores, La protección a la madre obrera, La jornada extraordinaria; la ley en mención se nutre de las instituciones y principios de trabajo plasmados en la Constitución de 1921. La misma no contempla vacaciones, asuetos, indemnización, aguinaldo, bono catorce, negociación colectiva y constitución de sindicatos, puesto que esas instituciones surgirían de manera posterior como fruto inmediato de la evolución misma del derecho del trabajo.

#### **1.14.5. Código de Trabajo de 1947**

En el año 1944, se produjo la denominada: Revolución de Octubre, ella marcó de manera definitiva el fin del régimen de dictadura de Jorge Ubico, produciéndose a su vez una apertura de la democracia, siendo la primera en la historia guatemalteca que sirvió de plataforma para implementar instituciones que ya se encontraban vigentes en otras latitudes del país. En éste Código de Trabajo y en la implementación del seguro social, se centraron todas las expectativas de orden popular. El Código de Trabajo en mención Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, se inspiró en otros distintos Códigos de países de Latinoamérica. Aunque ha transcurrido bastante tiempo y aunado a ello, los cambios bastante fuertes del entorno social y político acaecidos, el referido Código ha conservado su formato original, puesto que son pocos los cambios que ha sufrido.

#### **1.14.6. Código de Trabajo de 1961**

El Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala fue creado en mayo de 1961, contiene lo que se conoce como Código de Trabajo, son pocos los artículos modificados.

#### **1.14.7. La reforma de 1992**

Esta reforma se emitió mediante el Decreto 64-92, y la misma surgió por la necesidad de actualización del Código vigente. Estas reformas que tienen un orden individual, punitivo, procesal y colectivo, se publicaron en 1992. Marcan la insistencia de sancionar la discriminación laboral por sexo, religión o educación. Se amplían las licencias y los permisos y en el campo colectivo se proporciona una mayor facilidad para registrar los sindicatos, confirmando a su vez el derecho de inamovilidad de los trabajadores y aumentando las sanciones en aquellos casos de despidos que no se

encuentren previamente autorizados. Se fomenta la libertad sindical, y se permite la creación de tiendas de consumo. En lo que respecta a lo punitivo, se limita a incrementar multas para los infractores de las leyes laborales. En lo relacionado a lo procesal, restringe la utilización de excusas y a su vez regula el actuar de los mandatarios en lo relacionado a la prueba de confesión judicial. Pero, la reforma de mayor importancia es la de procedimiento colectivo, de manera que el tribunal de conciliación, ya no tiene que integrarse cada vez que sea presentado un juicio, ya que el mismo está integrado de manera permanente, evitándose con ello, la problemática de que el mismo casi nunca se integraba debido a excusas de los representantes patronales.



## CAPÍTULO II

### 2. El salario en Guatemala

Se entiende por salario aquella prestación que recibe el trabajador a cambio de su trabajo, o sea lo que su trabajo vale. Es aquella suma de los bienes que pueden cuantificarse en dinero, y que el patrono encuentra en la disponibilidad de otorgarle al trabajador, y que el mismo se encuentra dispuesto a obtener como mínimo, a cambio un valor intangible denominado fuerza de trabajo.

#### 2.1. Definición doctrinaria

Para Echeverría, salario es: “la participación dineraria a que tienen derecho los trabajadores por su aportación directa en un proceso productivo determinado, teniendo en cuenta, que la finalidad principal es el sostenimiento y desarrollo de los trabajadores y de sus familias”. (2010:120)

Es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de prestar al patrono actividades laborales que realiza con lineamientos específicos. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.

El trabajo se define también como la fuente principal de vida para los obreros, por lo que cuenta con un carácter alimenticio debidamente reconocido tanto por la legislación vigente como por la doctrina, constituye el principal ingreso del trabajador guatemalteco y es el medio de satisfacción de todas las necesidades de carácter alimenticio que tiene el obrero y su familia.

## **2.2. Definición legal de salario**

El Artículo 88 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, define el salario o sueldo, de la siguiente forma: “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.”

## **2.3. Etimología**

Salario deviene de la voz latina “salarium” que se deriva de sal, la cual era antiguamente la forma de reconocimiento de pagos. El término sueldo se deriva de “soldada”, que es equivalente al pago recibido por una tropa, siendo los términos sueldo y salario los más utilizados. La sinonimia empleada en castellano para referirse al término adecuado es la siguiente: Paga, Estipendio, Mesada, Dieta, Jornal, Emolumento, Retribución.

## **2.4. Conceptualización**

En la legislación laboral vigente se parte del principio de que todo aquello que el trabajador recibe de su patrono es a cambio de trabajo prestado, por razón del mismo y como contraprestación. O sea, que todo beneficio o prestación otorgada por el empleador al trabajador ocurre a raíz de la necesidad de mantenerlo ocupado a su servicio. Dentro del esquema laboral, el patrono no puede otorgar prestaciones secundarias, sin que ellas se encuentren en el concepto de salario.

El salario es la razón única y principal mediante la cual el trabajador renuncia a su libertad, para posteriormente sujetarse a la orden del patrono mientras exista la jornada laboral.

## **2.5. Las funciones que debe cumplir el salario**

El salario debe cumplir con distintas funciones. Para el trabajador, el salario que percibe cumple con una función primordial, debido a que el mismo es constitutivo de su medio de vida o de su único sustento. La mayor parte de la población es asalariada, dependiendo la misma de un salario para cumplir con sus necesidades alimenticias.

El aumento de los promedios de venta a fines de mes, y el pago del aguinaldo y bono catorce son únicamente expresiones del poder adquisitivo global derivado de manera directa del pago de los salarios. Para aquellos departamentos de producción o de relaciones laborales de una determinada empresa, la función con la cual cumple el salario es la de premiar o incentivar el rendimiento que tenga el trabajador. Dicha función es vital, pero desafortunadamente no ha sido debidamente desarrollada en los países con posturas legales rígidas en lo que respecta al salario. A excepción del fenómeno externo consistente en la devaluación de la moneda, las mejoras del salario en dicho sector deben dar respuestas a incrementos en la producción.

También la inflación lesiona fuertemente el sueldo, por lo que los aumentos al mismo no responden de manera necesaria a factores del mercado o de la productividad, sino que a una adecuación del poder de adquisición con el cual cuentan los laborantes. Durante las etapas donde existe inflación, se busca la protección del salario mediante los pactos colectivos.

## **2.6. La integración y derivación del salario**

Al ser presentada una oferta de trabajo, también es indicado un determinado salario que por lo general se aplica a un periodo mensual. Obviamente dicha cantidad ofrecida, es el elemento determinante para que el trabajador demuestre o no su interés en la oferta del empleador. Pero la cantidad consignada no consiste realmente en el

suelo, debido a la integración y derivación de los salarios, problemática que es sumamente necesario tratar para la determinación de la cantidad de pagos ordinarios e indemnizatorios. Los pagos ordinarios son aquellos que conforman el sueldo del laborante y los pagos indemnizatorios aquellas obligaciones de orden legal derivadas del pago del sueldo como las reservas contables y los descuentos.

## **2.7. Clasificación del salario**

### **2.7.1. Salario nominal**

Se denomina así, a la cifra numérica de la cantidad de dinero que una persona gana por la prestación de un servicio. También puede decirse que es todo aquello que el trabajador gana independientemente de su poder adquisitivo.

### **2.7.2. Salario real**

Se denomina así, al que abarca totalmente la retribución del trabajador. Contiene el salario nominal anteriormente descrito más todos aquellos beneficios colaterales. Es de utilidad al empresario para la determinación del verdadero costo de su mano de obra. Es aquello que adquiere el trabajador, o sea el poder adquisitivo de la moneda que gana.

### **2.7.3. Salario efectivo**

Consistente en el salario nominal menos los descuentos, éste se diferencia del nominal, debido a que a este último, todavía no le han sido operados los descuentos legales correspondientes.

### **2.7.4. Salario promedio**

El salario promedio es el producto de los ingresos obtenidos durante los últimos meses tanto ordinarios como extraordinarios, así como también de las comisiones y de otros beneficios que pueden ser cuantificados.



Es la suma consistente en los salarios ordinarios y extraordinarios, así como también de las partes mensuales del bono catorce y del aguinaldo, durante los seis meses últimos divididos por seis.

#### **2.7.5. Salario directo**

Es aquel que el empleador otorga y el laborante recibe de manera tangible y directa. Es el que se opone al salario indirecto, debido a que el mismo engloba una serie de distintos beneficios que no se encuentran comprendidos en la prestación más importante como lo son las rebajas en consumos, seguros, ventajas económicas y bonificaciones.

#### **2.7.6. El salario en dinero y especie**

El salario en dinero es aquel que se recibe en moneda del curso corriente y se contrapone al salario en especie, el cual comprende otros beneficios y valores que no son en moneda.

No obstante existe una excepción al pago estrictamente en moneda de curso legal, y es la que corresponde a los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas, ya que 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.

### 2.7.7. Salario mínimo

El tema del salario mínimo también es ámbito de aplicación del derecho laboral y le reviste de características de importancia, porque dentro de las aspiraciones primordiales de cualquier ordenamiento laboral, es obtener un salario que le permita al trabajador una digna existencia.

La debida implementación de un salario mínimo encuentra su fundamento en la necesidad existente de un aseguramiento de vida decorosa y digna a los trabajadores. También, el salario mínimo encuentra su justificación a un contrapeso de un poder presunto del manejo del mercado por parte de los empresarios.

Todos los efectos de orden colateral relacionados a la fijación del salario mínimo son distintos y necesitan de una especial atención, tomándose en cuenta que mediante el mismo se encuentra el ingreso económico de la gran mayoría de la población económica guatemalteca.

El Artículo 103 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, establece: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se 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, tarea, precio alzado o a destajo.”

El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece, se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público.

Sin embargo, ambas deben hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda. Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho ministerio en la política general del salario. En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una comisión paritaria de salarios mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma. Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate. Igualmente queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que



han de integrar una o varias comisiones paritarias de salarios mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

De conformidad con el Acuerdo Gubernativo número 242-2018 publicado en el Diario de Centroamérica el 28 de diciembre de 2018, se establece el nuevo salario mínimo que regirá a partir del uno de enero de 2019, y el cual se establece de la siguiente forma:

a) Para Actividades No Agrícolas: Hora diurna ordinaria: Q11.27; Hora ordinaria Jornada Mixta: Q12.88; Hora ordinaria nocturna: Q15.03; Salario diario: Q90.16; Salario mensual: Q2,742.37; Bonificación incentivo: Q250.00; Salario Total: Q2,992.37

b) Para Actividades Agrícolas: Hora diurna ordinaria: Q11.27; Hora ordinaria Jornada Mixta: Q12.88; Hora ordinaria nocturna: Q15.03; Salario diario: Q90.16; Salario mensual: Q2,742.37; Bonificación incentivo: Q250.00; Salario Total: Q2,992.37

c) Para Actividad Exportadora y de Maquila: Hora diurna ordinaria: Q10.30; Hora ordinaria Jornada Mixta: Q11.78; Hora ordinaria nocturna: Q13.74; Salario diario: Q82.46; Salario mensual: Q2,508.16; Bonificación incentivo: Q250.00; Salario Total: Q2,758.16

**2.8. El trabajo a tiempo parcial**

El Convenio número 175 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, fue adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 24 de junio de 1994, y aprobado por el Congreso de la República de Guatemala, por medio del Decreto número 2-2017, de fecha 8 de febrero de 2017, el cual será desarrollado por el Reglamento respectivo.

El jueves 27 de junio de 2019, fue publicado en el Diario Oficial el Acuerdo Gubernativo número 89-2019, que tiene por objeto regular los contratos laborales de tiempo parcial y el Reglamento del Convenio número 175 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual entró en vigencia el 5 de julio del año 2019, por lo que a la fecha, se encuentra dentro de la normativa jurídica laboral.

En el numeral cardinal 3, Artículo 2, del Acuerdo Gubernativo número 89-2019, se define al Trabajador a tiempo parcial, de la siguiente forma: “es aquel que presta sus servicios personales durante un tiempo inferior al establecido para la jornada ordinaria del Código de Trabajo (diurna, mixta y nocturna)”.

Las obligaciones del patrono con el trabajador de tiempo parcial son similares a las del empleado de tiempo completo. El trabajador a tiempo parcial goza de los derechos y prestaciones que actualmente goza un trabajador a tiempo completo, ya que la continuidad laboral no se interrumpe, el cálculo de las prestaciones y provisiones las debe de seguir aplicando el patrono conforme a la ley. También es permitido que un empleado que ha sido contratado bajo la modalidad de tiempo parcial pueda trasladarse a una modalidad de contratación a tiempo completo. De igual forma, también es factible que un empleado que presta sus servicios bajo un contrato a tiempo completo pueda migrar a una contratación a tiempo parcial, siempre que el traslado sea voluntario de parte del empleado y que su aceptación quede documentada y se de aviso oportunamente a la Dirección General de Trabajo. En cuanto a la forma de documentar la aceptación, este cambio podría darse a través de una modificación del contrato que rige la relación laboral afectando sólo aquellas cláusulas que lo ameriten, o bien mediante la emisión de un nuevo contrato. En ambos casos deben otorgarse en tres ejemplares y dar aviso a la Dirección General de Trabajo dentro de los quince días

hábiles siguientes a su celebración. Un trabajador a tiempo parcial tiene derecho a gozar de todas las prestaciones que se consideran irrenunciables en materia laboral, dado que la ley reconoce estos derechos para todo trabajador sin excepción alguna, sin importar si tienen o no contrato de trabajo suscrito por escrito o si este es a tiempo completo o a tiempo parcial. Lo que varía entre las dos formas de contratación es la base, o sea el monto del salario sobre el cual se hace el cálculo correspondiente para hacer efectivo el pago de las prestaciones como el aguinaldo, la bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado, o se el denominado: Bono 14, y para cubrir el importe de salario que corresponde al goce de las vacaciones.

Asimismo, cualquier trabajador, a tiempo completo o a tiempo parcial, puede sufrir una incapacidad que le imposibilite ejecutar sus labores por un tiempo determinado. Si ese fuera el caso, durante el tiempo en que permanezca incapacitado el trabajador, su contrato de trabajo se tendría por suspendido, pero sin extinguirse los derechos y obligaciones que de él nacen, manteniendo la continuidad del trabajo. También es necesario enfatizar que en todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos como mínimo las garantías y derechos que otorga la Constitución, el código de trabajo, reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social; por lo que el trabajador a tiempo parcial, goza de los derechos y prestaciones que actualmente goza un trabajador a tiempo completo, ya que la continuidad laboral no se interrumpe, el cálculo de las prestaciones y provisiones las debe de seguir realizando el patrono conforme a la ley. De igual manera el patrono debe seguir descontando del salario de los empleados a tiempo parcial las cuotas laborales que corresponden al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y enterándolas efectivamente a la institución para que el empleado pueda acreditar el pago efectivo de los 240 meses de contribución,

más el requisito de edad, que es de sesenta años, para poder aplicar al subsidio de una pensión por riesgo de Invalidez, Vejez o Sobrevivencia del trabajador.

En Guatemala, siempre que el trabajador, ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo, labore a la orden un patrono que esté obligado a inscribirse en el régimen de la seguridad social, debe contribuir al financiamiento de los programas administrados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: el de protección de la Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, conocido por sus siglas: IVS; y el de protección de Enfermedad, Maternidad y Accidentes, conocido por sus siglas: EMA. En ese orden de ideas, el salario total del trabajador se verá afectado por un descuento del 4.83% que le aplicará su patrono al momento de pagarle su salario, porcentaje que corresponde a la cuota laboral de las contribuciones a la seguridad social.

En relación con el Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala, conocido por sus siglas: IRTRA, únicamente son los patronos los que están obligados a contribuir al sostenimiento de la referida institución y que corresponde a sus trabajadores y los familiares de éstos, el derecho de poder disfrutar de los servicios que ofrezca en sus centros recreativos. Por lo cual un trabajador a tiempo parcial también goza del derecho de poder disfrutar de los servicios que esta institución ofrezca en sus centros recreativos.

En igual sentido, en relación con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, conocido por sus siglas: INTECAP, únicamente los patronos son los obligados a financiar las labores de éste Instituto. No existe disposición expresa en la legislación para que el trabajo a tiempo parcial no pueda ser aplicado a una industria o sector, por lo cual puede ser factible de aplicación en cualquier compañía según las necesidades y el giro de negocios de la misma.

El trabajador a tiempo parcial tiene derecho a percibir un salario por hora que no podrá ser inferior al salario mínimo por hora establecido para cada año. Para analizar un caso práctico, quiere decir que si se contrata a un trabajador a tiempo parcial para desarrollar actividades no agrícolas, el salario que se puede pactar para que ejecute labores dentro de la jornada ordinaria puede ser de Q11.27 ó más, pero nunca menos del mínimo fijado.

Siempre que el trabajador preste sus servicios bajo un contrato por tiempo indeterminado en cuanto a su plazo de finalización, está obligado a dar a su patrono el preaviso que desea dar por concluido su contrato por lo cual las reglas establecidas en el citado artículo siguen aplicando para el trabajo a tiempo parcial y el trabajador debe acogerse a ello. Lo mismo sucede con el derecho del trabajador a tiempo parcial de recibir importe en dinero de la liquidación de las prestaciones irrenunciables en caso de que le ocurra un despido justificado; y en los despidos injustificados tiene el derecho de recibir además el pago de indemnización por tiempo servido; porque un trabajador a tiempo parcial sigue gozando de todos los derechos y prestaciones laborales que se establecen en las leyes, lo único que varía es la base del salario sobre el cual se hará el cálculo del importe económico para calcular las prestaciones, o la indemnización, según corresponda dependiendo el tipo de despido de que se trate. Otros beneficios para el trabajador dependerán del paquete de compensaciones y beneficios de cada empresa.

En relación con los servicios profesionales, el contrato a tiempo parcial corresponde a materia laboral que debe quedar documentado y regulado como un contrato de trabajo; mientras que los servicios profesionales que se documentan con factura se extrapolan a una materia distinta, la civil, y no son susceptibles de aplicación



de ley laboral. Por lo cual, sería antitécnico utilizar una figura civil para regular una relación laboral por horas, y además en perjuicio del trabajador, quien no dejaría de tener el derecho de buscar ante las autoridades correspondientes el reconocimiento de una relación laboral si existen los elementos que tipifican a ésta, ya que la forma no invalida el fondo de la relación que origina la prestación de servicios.

En relación con recontratar a un trabajador con las mismas funciones y mismas tareas, pero con menos sueldo o salario, se debe recordar que legalmente, las condiciones de trabajo pactadas sólo pueden alterarse fundamental o de forma permanente cuando existe acuerdo expreso entre las partes. Se complementa con la regulación que: es permitido hacer traslados de un trabajador a tiempo parcial siempre que este traslado sea voluntario de parte del trabajador, quede constancia escrita de su anuencia y se de aviso oportunamente a la Dirección General de Trabajo. De lo contrario se considera como un despido indirecto e injustificado.

En relación con el trabajo desempeñado en diferentes horarios, en una misma empresa, también es factible la contratación, toda vez que, lo que se busca con el contrato a tiempo parcial es la efectiva prestación de servicios a favor de cada una de las partes, y que tanto, el trabajador como el empleador tengan la oportunidad de contratar servicios que se acomoden a sus necesidades, por lo cual puede pactarse que la ejecución de las horas se dé sin interrupciones o bien acordarse dividir la ejecución de las horas en dos partes.

A veces el patrono le pide exclusividad de trabajo al empleado, en relación con esto, la exclusividad no es una característica esencial propia de los contratos de trabajo, salvo que exista incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales que hagan improcedente la prestación de servicios a distintos patronos. No obstante para



que pueda exigir la exclusividad en un contrato laboral, incluido la modalidad a tiempo parcial, la exclusividad debe pactarse en el propio contrato.

## CAPÍTULO III

### 3. Las prestaciones laborales

En la legislación laboral vigente en Guatemala, se encuentran las siguientes:

#### 3.1. El séptimo día

Anteriormente, cuando las relaciones laborales se encontraban reguladas mediante normas civiles, cualquier pago se llevaba a cabo tomándose como base únicamente el trabajo realizado, o sea que, si el trabajador descansaba un día durante la semana tampoco recibiría su remuneración. Hace varios años, el sueldo consistía en una contraprestación de carácter directo al trabajo llevado a cabo. Pero, la evolución del derecho del trabajo permitió el debido reconocimiento de pagar los días que no se laboran, después de haber laborado determinada cantidad de días; ello como medida de protección del trabajador y como consecuencia directa de la prestación del trabajo realizado. El séptimo día se ha observado mucho tiempo atrás, inclusive anterior a la formulación del derecho laboral vigente. En el aspecto religioso se prescribe la observancia de un séptimo día de la semana como dedicado al Señor, por lo cual se debe dedicar al culto y al descanso. Por ello, generalmente los patronos cierran sus centros de trabajo los días domingos y los trabajadores no asisten a sus trabajos. Independientemente, a lo expuesto, también existe un ritmo biológico del cuerpo humano, que determina un descanso cada cierto tiempo y coincidentemente en casi todas las civilizaciones se ha fijado dicho término en los siete días.

El término del séptimo día se acuñó en referencia a seis días de trabajo y un séptimo día de descanso, pero, el desenvolvimiento que las relaciones laborales han dado paso a la implementación de la semana de cinco días trabajados, por lo que no



puede hablarse en un estricto sentido de un séptimo día, sino que de un sexto o séptimo día.

El Artículo 4, del Decreto número 64-92, que reformó el Artículo 126 del Código de Trabajo, establece: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco o seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo...”. De esa cuenta, el séptimo día no es únicamente una liberación semanal de la obligación del trabajo, sino que el mismo también debe complementarse con la obligación del empleador de la cancelación de dicho día como si el mismo hubiera sido laborado.

Nuestra legislación laboral vigente, establece claramente que el trabajador tiene el derecho a un día de descanso debidamente remunerado después de cada semana ordinaria de trabajo.

El pago del sueldo o salario al que tiene derecho el trabajador, puede realizarse de la siguiente manera:

**3.2. Pago del sueldo o salario**

**a) Pago por mes**

Pago por mes es aquel que consiste en la cantidad mensual regular, en donde ya se incluyen de manera implícita los distintos pagos del séptimo día que fueren coincidentes con dicho período. El Artículo 129 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.”

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen. Sin embargo también se establece que los días de descanso o asueto, se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante, la última quincena o mes, según sea el caso que corresponda.

**b) Pago por hora o por día**

En esta modalidad de pago debe fijarse lo que ganó en cada día el trabajador en la semana inmediata anterior, posteriormente sumar los seis días y obtener el promedio diario, el cual es aplicado como una remuneración del séptimo día. En el pago en mención, la relación existente del séptimo día con los cinco o seis días que precede es más directa, y por ello cualquier inasistencia es bastante significativa, originando que por no trabajar los seis días no se tendrá derecho al séptimo día.

En dicha institución, el séptimo día cuenta con un mayor sentido o aplicación en aquellos de los trabajadores que cuentan con un salario por día u hora, pero no en aquellos que devengan un salario por mes.

**c) Por unidad de obra**

En esta modalidad, el pago del séptimo día debe ser calculado mediante la realización del promedio del ingreso que corresponde a los cinco o seis días previos. Dicho ingreso va a depender de manera directa de la productividad que tenga el laborante.

#### **d) Por precio alzado**

En el pago por precio alzado tanto el trabajo como la remuneración del mismo son convertidos de manera global. Por ello, la cantidad total del salario, se debe de encargar de cubrir los séptimos días que fueran comprendidos durante la ejecución misma del trabajo. La dimensión es bastante similar al contrato de obra. Al ser acordado al precio alzado, el laborante debe incluir aquellos ingresos adicionales por concepto de séptimos días.

#### **e) Por comisión**

La legislación laboral vigente en Guatemala, determina que para los trabajadores se adicionara una sexta parte de los salarios totales que se hayan devengado durante la semana. Implica en relación al salario por comisión, una liquidación semanal o quincenal. Incrementa en una sexta parte el salario del trabajador por comisión.

### **3.3. El tiempo extraordinario**

En cualquier contrato laboral, se contempló un período de tiempo ya sea diariamente o semanalmente, durante el cual, el trabajador debe de encontrarse al servicio del patrono para la ejecución de los distintos servicios que hayan sido pactados entre ambos, y a dicho período de tiempo en mención se le denomina jornada laboral. Dicho tiempo es el que se considera como ordinario, legal o normal. El resto de tiempo no comprendido en la jornada de trabajo le pertenece y corresponde al trabajador. Pero, dentro de la vinculación de orden laboral es contemplado un tiempo de labores con carácter extraordinario en el cual el trabajador, trabaja fuera de las jornadas de trabajo previamente establecidas, y en las cuales el mismo se encuentra a disposición total del patrono debido a diversas circunstancias no previstas. O sea, que el trabajador no dispone de su tiempo libre, y se encuentra a disposición del

patrono. El Artículo 121 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada de ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.”

Lo extraordinario se refiere a un determinado acontecimiento no previsto como lo es una calamidad general, una inundación, incendio o terremoto. Para los casos en mención la legislación laboral vigente impone a los trabajadores, como excepción única, la obligación de tener que prestar sus servicios sin cargo alguno.

#### **3.4. Horas extraordinarias**

Generalmente las horas extraordinarias se clasifican en dos, siendo las siguientes:

**a) Al exceder la jornada diaria o semanal de trabajo**

Siendo la jornada diaria de ocho horas al día y la jornada semanal de cuarenta y cuatro horas. También, en dos horas diarias, puede excederse la jornada diurna, pero no podrá jamás excederse de cuarenta y cuatro horas semanales.

**b) Al trabajar un día de descanso semanal o de asueto**

Es importante hacer notar, que aquí no son consideradas las vacaciones, debido a que durante las mismas no es permitido trabajar. En todos aquellos lugares de trabajo, en los cuales por su propia naturaleza se debe de trabajar en días feriados,

festivos, asuetos o bien en períodos que sean corridos como lo son en los museos, centros de diversión, restaurantes y fábricas, se acostumbra por lo general, solicitar una autorización anual para poder trabajar horas extraordinarias.

### **3.5. La indemnización**

La legislación laboral vigente en Guatemala no determina fórmulas que sean precisas para el cálculo de las prestaciones laborales. La normativa se limita únicamente al establecimiento de los parámetros condicionantes, para llevar a cabo las respectivas operaciones, entre ellas están:

- a) Cuando el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en la ley, el patrono debe pagar al trabajador, una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que sea esa fecha.
- b) El importe de la indemnización no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos que determina la ley;
- c) El pago debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;



- d) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que únicamente suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- e) Toda cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse, se considerará nula;
- f) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido. Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia. Si el trabajador no goza de esa protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.
- g) Si el trabajador, por enfermedad o invalidez permanentes, o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial

sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso que la pensión que fije, al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada, según las normas expresadas, el patrono queda exento de esa obligación.

- h) Salvo ciertas excepciones, 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 la ley, y al respecto se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas;
- i) Siempre que se pueda pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción en dinero debe entenderse que se ha convenido pagar en especie únicamente un treinta por ciento del salario total.

La indemnización es la prestación salarial de mayor importancia de cualquier liquidación laboral que se lleve a cabo, pero a la vez es la de mayor polémica, debido a que cualquier disputa laboral que pueda llegar a surgir después de firmado el contrato gira siempre en base a su procedencia o no.

### **3.6. Elementos para determinar la indemnización**

Los elementos necesarios y fundamentales para la debida determinación de la indemnización, son:

- a) Salario promedio

Es el salario que sirve de base fundamental para el adecuado cálculo de la indemnización, y el que comprende los últimos seis meses de actividades llevadas a cabo, y comprende: el salario regular, el aguinaldo, el bono catorce, las horas extraordinarias y todo beneficio que sea cuantificable y que haya sido proporcionado al trabajador guatemalteco. El salario promedio no debe de ser confundido con las ventajas económicas, las cuales son beneficios que no pueden cuantificarse y que por ende son presumidas de forma general, siendo las mismas del orden del treinta por ciento, siendo dicho porcentaje el que se agrega a lo que resulte de la multiplicación del promedio por los años trabajados.

**b) Tiempo de trabajo**

Cuando se tiene establecida claramente la fecha en la cual se comenzó con la relación de trabajo, entonces el tiempo que se ha trabajado debe de ser desglosado en años, meses o bien en días. Por cada año que se ha trabajado, entonces es correspondiente un salario promedio, y por cada mes que se haya trabajado corresponde una doceava parte del sueldo promedio y por cada día trabajado es correspondiente el trescientos sesenta y cinco por ciento del sueldo promedio.

**c) Cálculo de la indemnización**

Para el debido cálculo de la indemnización, se debe multiplicar los días trabajados por el sueldo diario, más el aguinaldo, el bono catorce y las ventajas económicas correspondientes, por la constante 0.0833. Los cálculos correspondientes tanto de aguinaldo y bono catorce, se diferencian en que dicho cálculo de los días no se encuentra circunscrito únicamente a un período anual, sino que por lo general comprende varios años, y que al sueldo diario también le son sumados una doceava

parte, tanto por el bono catorce como el aguinaldo, y también en ventajas económicas un treinta por ciento.

### **3.7. Vacaciones**

Las vacaciones constituyen un claro ejemplo de la evolución que moviliza e inspira a las mejoras laborales para el trabajador. Hace varios años, cuando el trabajador se sentía cansado por una determinada rutina en un mismo trabajo, o bien si el mismo llegaba al total límite de sus propias fuerzas, o si quisiera disponer de un tiempo libre para la realización de una actividad personal, simplemente dejaba de trabajar, lo cual significaba que a partir de la toma de dicha decisión no contaría con sueldo alguno, y con el agravante que además ponía en total peligro su empleo. En épocas antiguas, el pensar en un período de vacaciones programado, no era concebible. Si bien, eran observadas una mayor cantidad de festividades, las mismas eran básicamente de orden religioso, no contando el trabajador con un período que fuera cierto y continuado de descansos. El trabajador no es una persona que viva únicamente para trabajar y además la rutina puede llegar a ocasionar serios trastornos psicosomáticos en el ser humano, por lo que es necesario que el mismo cuente con un período de descanso, el cual lo representan las vacaciones. Anteriormente, se admitió que los trabajadores efectivamente necesitaban de un período regular, desligándose de su patrono, o sea que efectivamente se permitía el descanso del trabajador, y que al finalizar el mismo el trabajador debía volver a sus actividades laborales. También se aseguraba al trabajador que al finalizar el descanso, volvería a sus labores habituales. Pero entonces, ese descanso, era concebido únicamente como una licencia sin goce de sueldo, porque era admitido el descanso como una suspensión de la obligación de laborar, no era remunerado tal y como lo establece la

normativa jurídica actual, y los cuales efectivamente no admitían el pago de dichas vacaciones. Fue hasta comienzos del presente siglo que los trabajadores comenzaron a gozar de los beneficios de un período al año con goce de sueldo.

**a) Definición**

Para Cabanellas, las vacaciones se definen como: “la temporada en la que se cesa el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias”.(2008: 391)

También pueden definirse como aquel tiempo de descanso temporal de una determinada actividad que es llevada a cabo de manera habitual, y de manera principal del trabajo que es remunerado. Representan también la liberación temporaria del trabajador en relación a la obligación con la cual cuenta de encontrarse bajo la disposición directa del empresario, el cual debe hacer efectivo el pago de dicho tiempo, como si el mismo si hubiera asistido a trabajar.

**b) Obligatoriedad de remuneración**

Para que un trabajador realmente pueda contar con un debido descanso, también es necesario que el mismo mantenga el mismo nivel de ingresos que tenía cuando se encontraba trabajando, ya que en caso contrario, el trabajador tendría que considerar dicho período como innecesario y como una pérdida de su tiempo e ingresos, debido a que el mismo debe procurar su ingreso para poder subsistir al lado de su familia. Junto a las vacaciones, también ha ido creciendo considerablemente y con bastante auge la denominada industria turística, la cual se nutre con los turistas de países industrializados, los cuales no son más que trabajadores que visitan el nuestro, en su período de vacaciones. En algunos lugares son las mismas organizaciones sindicales

las encargadas de la promoción del turismo sindical. Las vacaciones del trabajador deben de ser saludables, ya que dicho descanso no es planeado únicamente en beneficio e interés del trabajador, sino que también en interés de su patrono, quien se encarga de pagar el equivalente del sueldo por el tiempo de las vacaciones y quien espera que el trabajador cuando regrese lo haga renovado y con ánimo de trabajar bien. Por parte del trabajador debe existir un deber de lealtad, y los mismos no deben de trabajar en distinto lugar al habitual en su período de vacaciones y menos aún con otro patrono. Las vacaciones cuentan con la característica de ser irrenunciables, y solamente el trabajador es quien podría renunciar a las mismas, y este lo haría únicamente en el caso de que contara con un beneficio de mayor valor, el cual sería consistente en un ingreso adicional.

**c) Período de vacaciones**

En 1986, como garantía constitucional, se estableció que el mínimo de vacaciones en el país es de quince días. Casi todas las legislaciones, establecen claramente un mínimo de días correspondientes a las vacaciones, pero no determinan un máximo de las mismas, debido a que se deja abierta la posibilidad de que surja una negociación tanto individual como colectiva en lo relacionado a las vacaciones.

**d) Por la labor realizada**

Existen también variaciones en el cumplimiento de las vacaciones, tomando en cuenta la labor que realiza el trabajador, así se pueden dar variantes como por ejemplo se determina que el período de vacaciones es de quince días en el comercio, diez días en la industria y de seis días en otras actividades que se llevan a cabo.

**e) Por la antigüedad del trabajador**

La antigüedad de un trabajador en una sola empresa, en lo relacionado al período de vacaciones al cual tiene derecho, es un incentivo para el mismo, ya que puede ser de mayor disfrute en cuestión de tiempo. Dicho premio, en la práctica ha tenido muy buenos resultados, ya que si bien es cierto que las vacaciones son un costo elevado de la mano de obra con el cual cuenta la empresa para una buena y efectiva producción, también es cierto que un trabajador con más antigüedad en la misma, que se encuentre bien integrado a ella, es una persona que efectivamente se hace merecedora de estímulos por su eficiente labor.

**f) La debida compensación de las vacaciones**

El problema primordial en lo relacionado al cómputo de las vacaciones, gira alrededor del pago correspondiente al período vacacional. Si la relación de trabajo existente es continua, lo que por lo general se acostumbra es pagar un monto igual al sueldo que venía devengando, dando a conocer simultáneamente los días que no se presentara a laborar. Cuando la relación laboral ha concluido, las vacaciones proporcionales deben de ser compensadas en dinero. La legislación laboral vigente en Guatemala, determina que las vacaciones se deben de calcular tomando como fundamento el promedio del sueldo del último año de labores, estableciendo claramente el promedio de los sueldos. Dicho promedio es fundamental para que el mismo sirva como base para multiplicar por el número de días a que el mismo tuvo derecho el trabajador en el momento que concluyó la relación laboral, bajo la premisa de que a trescientos sesenta y cinco días del año, le corresponden quince días de vacaciones.



**g) Descuentos en los días de vacaciones**

El período de vacaciones correspondiente debe ser gozado de manera íntegra, en el período correspondiente a las mismas. Por ello, es completamente prohibido hacer descuentos en relación a cualquier permiso con carácter extraordinario o licencia que le haya sido concedida al trabajador durante el año laborado. En nuestra sociedad, cuando el salario es estipulado por mes o por quincena, no se descuentan faltas que sean injustificadas en lo que exceda a la tercera parte del período.

**h) El goce de las vacaciones**

Las vacaciones son un descanso anual que debe ser remunerado. Por cada día completado del ciclo anual, se cuenta con el derecho pleno a dicha prestación. El ciclo relacionado a las vacaciones es consecutivo y anual, a excepción, de cuando comienza a ser computado a partir del día que se ingresa a la empresa o que empieza la relación de trabajo. Para los efectos de las vacaciones, el ciclo laboral no podrá ser mayor de un año pero tampoco es requisito haber cumplido el año de servicio. Un trabajador puede laborar menos del año y contar con el derecho de sus vacaciones. El Artículo 131 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, establece: "Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo."



El ciclo correspondiente a las vacaciones es anual y es completo al ser cumplido el año del trabajo o al año de ser iniciada la relación laboral y así de manera sucesiva. La legislación laboral vigente nos indica que las vacaciones deben ser gozadas sin ningún tipo de interrupción, a excepción de aquellos casos en que el trabajador se ausente de manera prolongada.

### 3.8. Aguinaldo

Se le denomina también décimo tercer salario o sueldo anual complementario. El mismo, es aquel pago que forma parte del salario que el patrono se encuentra en la obligación de otorgar al trabajador a cambio de la labor que realiza, y que debe hacerse efectivo al finalizar el año. En Guatemala el monto del mismo es de una doceava parte del total de los salarios que se han abonado al trabajador durante el año, o sea, el equivalente al salario de un mes. Es parte del salario que retiene el patrono en beneficio del trabajador el cual se lo entrega en una época determinada, el que en nuestra sociedad guatemalteca es el quince de diciembre de cada año. Dicha figura busca prestar auxilio al trabajador para sufragar los gastos de fin de año y los de inicio del año subsiguiente. El aguinaldo presume un pago voluntario, espontáneo y liberal, pero sin embargo, realmente es un pago forzoso y regular. Por ello, el aguinaldo en nuestro país, técnicamente debería ser llamado sueldo anual complementario, ya que de manera legal forma parte del salario. El Artículo 1, del Decreto 76-78, del Congreso de la República de Guatemala, Ley de la Prestación del Aguinaldo del Sector Privado, establece: "Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente".

El aguinaldo no es acumulable de año en año, con el objeto de percibir posteriormente una suma mayor; pero el trabajador, a la terminación de su contrato, tiene derecho a que el patrono le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo, de acuerdo con el tiempo trabajado. Del pago de la prestación de aguinaldo debe dejarse constancia escrita. Si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia con la firma o impresión digital del trabajador, se presume, salvo prueba en contrario, que no ha pagado esa prestación. Para que el trabajador de campo y quien cuente con un contrato no le exija trabajar todos los días, todas las semanas o todos los meses del año, tenga derecho a la prestación, bastará que haya laborado, por lo menos ciento cincuenta jornadas o tareas de trabajo, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad del contrato. Para calcular el pago del aguinaldo, simplemente dicha obligación se remite al patrono para que le pague al trabajador un salario adicional el quince de diciembre de cada año cuando efectivamente exista una debida continuidad laboral y se halla cerrado un ciclo completo de trabajo.

### **3.9. Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público (Bono catorce)**

Esta bonificación, comúnmente conocida como Bono catorce, cuyo nombre oficial es Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público, surgió en el año 1992. El Artículo 1, del Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala que contiene la Ley que lleva ese nombre, regula: "Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo

ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

El Bono catorce es una prestación bastante parecida al aguinaldo y al igual que ese beneficio, no se encuentra consignado dentro del Código de Trabajo vigente sino que en una Ley anexa, también el monto de la prestación en mención es igual, difiriendo que la bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año.

La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación. Las empresas o empleadoras del sector privado que requieran asistencia financiera para hacer efectiva la erogación dispuesta en el artículo anterior de esta ley, podrán acudir a las instituciones financieras del sistema bancario en demanda de créditos, los cuales serán concedidos a tasas preferenciales y podrán ser redescontados en el Banco de Guatemala a un plazo no mayor de seis meses. Para este efecto la Junta Monetaria a la brevedad posible dictará las disposiciones necesarias para poner a disposición de dichas instituciones financieras las líneas de crédito necesarias para el cumplimiento fiel de

lo establecido en la ley. El pago del bono catorce se tiene que hacer durante la primera quincena del mes de julio de cada año, ya que es una prestación anual y al final de cada ciclo del año se debe de pagar y cuando por cualquier motivo no se cumple efectivamente con la totalidad del ciclo anual respectivo, debe pagarse la parte proporcional correspondiente.

### **3.10. Bonificación incentivo del sector privado**

De manera oficial se le denomina bonificación incentivo del sector privado y surgió como una respuesta a la necesidad de poder aumentar los salarios. Se encuentra regulado en el Decreto 78-89, del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas. Fue creado con el objeto de aumentar y estimular la eficiencia y productividad, el cual debe de ser convenido en las empresas de mutuo acuerdo y de manera global con los trabajadores de conformidad con los sistemas de eficiencia y productividad que se establezcan. Se debe pagar por encima de los salarios mínimos establecidos o sea, que en ningún momento se puede integrar un salario mínimo comprendiendo al bono incentivo.

## CAPÍTULO IV

### 4. Obligaciones laborales

En toda empresa responsable, el patrono debe cumplir como mínimo con las siguientes obligaciones:

#### 4.1. Obligaciones atribuibles al patrono

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso, que es conocido como Informe Patronal y que se encuentra disponible para llenar, en la página web del Ministerio de Trabajo de Guatemala ([www.mingob.gob.gt](http://www.mingob.gob.gt))
- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores guatemaltecos.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales.
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador.
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su Empresa.
- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa.

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales, lugares de descanso apropiados.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico.
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tengan animales de uso doméstico, amarrados o enchiquerados, y que aprovechen los frutos únicamente para satisfacer sus necesidades.
- n) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los casos que establece la ley.
- o) Pagar puntualmente el salario que deben devengar los trabajadores.
- p) Llevar controles de los pagos que efectúe al trabajador y especialmente poder mostrar en forma inmediata los contratos de trabajo debidamente autorizados.

#### **4.2. La necesidad de garantizar el pago de prestaciones laborales por parte de las empresas extranjeras al trabajador guatemalteco**

Actualmente, en Guatemala existe un gran número de empresas extranjeras que después de varios años de actividad productiva, se van del país, sin haberle pagado las prestaciones laborales que legalmente le corresponden a los empleados guatemaltecos, y cuando estos últimos las demandan ante los Tribunales, resulta ser que cuando alguna vez se logra que el juzgado dicte sentencia a favor de los trabajadores, ya no existe a quien ejecutar, ni mucho menos bienes que embargar para poder garantizar que la sentencia pueda ser ejecutoriada. Esta es una fase que ha

sido un tanto descuidada por los órganos jurisdiccionales quienes no actúan con las medidas cautelares necesarias para asegurar el efectivo pago de los beneficios que les corresponden a los trabajadores.

#### **4.3. La relación laboral**

Entre el trabajador y el patrono existe un vínculo de carácter jurídico, y en virtud del cual las partes adquieren tanto derechos como también determinadas obligaciones, en cualquier empresa en la cual se encuentren laborando. Los derechos que se derivan del contrato que ofrecen las empresas extranjeras pueden ser exigidos, pero también se deben observar las obligaciones que se imponen. Si bien es cierto, el acto de contratación por parte de las empresas extranjeras es libre, una vez que se entable el vínculo jurídico, entonces las partes deben atenerse a los lineamientos de la misma. Es importante que todo aquel que se encargue de manejar personal, conozca de manera detallada todos los derechos y obligaciones del trabajador guatemalteco, de manera que se puedan reconocer no solamente las obligaciones del trabajador, sino que también los derechos del mismo.

#### **4.4. Requisitos para la constitución legal en Guatemala de una empresa extranjera**

Los distintos requisitos necesarios para que una empresa extranjera pueda operar legalmente en Guatemala, son los siguientes:

- a) Para que una sociedad legalmente constituida con arreglo a leyes extranjeras, pueda establecerse en el país o tener en él sucursales o agencias, deberá comprobar que está debidamente constituida de acuerdo con las leyes del país en que se hubiere organizado.

- b) Presentar copia certificada de su escritura constitutiva y de sus estatutos, si los tuviere, así como de cualesquiera modificaciones.**
- c) Comprobar que ha sido debidamente adoptada una resolución por su órgano competente, para estos fines.**
- d) Constituir en la República un mandatario con representación, con amplias facultades para realizar todos los actos y negocios jurídicos de su giro y para representar legalmente a la sociedad, en juicio y fuera de él, con todas las facultades especiales pertinentes que estatuye la Ley del Organismo Judicial.**
- e) Si el mandatario no tuviere esas facultades, se le considerará investido de ellas, por ministerio de la ley.**
- f) Constituir un capital asignado para sus operaciones en la República y una fianza a favor de terceros por una cantidad no menor al equivalente en quetzales de cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 50,000.00), que fijará el Registro Mercantil, que deberá permanecer vigente durante todo el tiempo que dicha sociedad opere en el país así como obligarse expresamente a responder, no sólo con los bienes que posea en el territorio de la República, sino también con los que tenga en el exterior, por todos los actos y negocios que celebre en el país.**
- g) Someterse a la jurisdicción de los tribunales del país, así como a las leyes de la República, por los actos y negocios de derecho privado que celebre en el territorio o que hayan de surtir sus efectos en él;**
- h) Presentar declaración que: ni la sociedad, ni sus representantes o empleados podrán invocar derechos de extranjería, pues únicamente gozarán de los**



derechos, y de los medios de ejercerlos, que las leyes del país otorgan a los guatemaltecos.

- i) Declarar que antes de retirarse del país, llenará los requisitos legales.
- j) Presentar una copia certificada de su último balance general y estado de pérdidas y ganancias.
- k) Los documentos necesarios para comprobar esos extremos deberán presentarse al Registro Mercantil, para los efectos de obtener la autorización gubernativa, conforme lo dispuesto en la Ley del Organismo Judicial. La documentación debe llevar un timbre de Q0.10 por hoja como único impuesto.

#### **4.5. El respeto a las jornadas de trabajo por parte de las empresas extranjeras en Guatemala**

Las empresas extranjeras que contratan trabajadores guatemaltecos deben respetar las jornadas de trabajo establecidas en nuestra legislación laboral vigente, observando lo que para el efecto establece el Código de Trabajo guatemalteco y leyes conexas, así como normativa jurídica internacional en materia laboral, aceptada por nuestro país.

#### **4.6. La debida estabilidad**

Es fundamental que las empresas extranjeras que contratan trabajadores guatemaltecos les proporcionen a los mismos una debida estabilidad, la cual es una aspiración del derecho del trabajo, ya que el trabajo debe contar con permanencia y no ser accidental ni mucho menos transitorio, tal y como ocurre cuando dichas empresas cierran sus puertas y dejan a los trabajadores guatemaltecos sin trabajo, sin pago de sus salarios ni de sus prestaciones. La estabilidad laboral juega un papel importante en el contrato de trabajo, es el propósito que se persigue en el mismo, es

la finalidad que se busca por el trabajador y amparada por el legislador. La estabilidad en el empleo proporciona seguridad al trabajador en su lugar de trabajo, evita que quede sujeto al capricho y voluntad del empleador en nuestra sociedad guatemalteca.

#### **4.7. Derecho al descanso**

Todo trabajador guatemalteco que labore para cualquier empresa extranjera, tiene el derecho que la misma le otorgue su derecho al descanso. Al respecto nuestra legislación laboral vigente, indica que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo. La normativa laboral establece los días de asueto con goce de salario que deben cumplir los patronos y otorgarles el descanso a sus trabajadores.

#### **4.8. El debido acceso a la justicia laboral**

Es una garantía constitucional otorgada a todos los habitantes de la República de Guatemala como un derecho esencial que pueden ejercer para dirigir, individual o colectivamente, peticiones a la autoridad, la que está obligada a tramitarlas y deberá resolverlas conforme a la ley. En materia administrativa el término para resolver las peticiones y notificar las resoluciones no podrá exceder de treinta días. En materia fiscal, para impugnar resoluciones administrativas en los expedientes que se originen en reparos o ajustes por cualquier tributo, y además no se exigirá al contribuyente el pago previo del impuesto o garantía alguna. Aunado a ello, también toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley. Los extranjeros únicamente podrán acudir a la vía diplomática en caso de denegación de justicia. No se califica como tal, el solo hecho de que el fallo sea contrario a sus intereses y en

todo caso, deben haberse agotado los recursos legales que establecen las leyes guatemaltecas. El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas, caso contrario las controversias que surjan entre patrono y trabajador deberán ser dirimidas en primer lugar en las instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en segundo lugar en los órganos jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social.

**4.9. La implementación de mecanismos jurídicos encargados de garantizar el pago de prestaciones laborales por parte de empresas extranjeras a los trabajadores guatemaltecos**

Los trabajadores que laboran en las empresas extranjeras, deben contar con elementos jurídicos y legales que les permitan lograr que ese derecho laboral sea realmente tutelar de sus derechos, puesto que de lo contrario la tutelaridad se vuelve un sueño muy difícil de alcanzar; las empresas extranjeras han violado constante y deliberadamente los derechos de los trabajadores guatemaltecos y aun cuando los trabajadores lleven a tribunales de justicia sus diferentes casos, no logran que la sentencia sea ejecutoriada, puesto que la empresa extranjera no dejó ningún representante sobre el cual recaiga la sentencia. Es de recordar que en el mundo capitalista de hoy para la mayoría de la población guatemalteca el pago a cambio de su trabajo es la única fuente para lograr obtener recursos que le permitan cubrir sus necesidades básicas, por lo que la afección de sus derechos o de las garantías que le son inherentes trasciende de un problema jurídico a convertirse en un problema social

toda vez que la afección se traslada a su familia reduciendo las oportunidades de desarrollo de sus integrantes. Se puede deducir que la instauración en Guatemala de empresas extranjeras, si bien es cierto que brinda de manera temporal fuentes de empleo a miles de trabajadores guatemaltecos, los problemas como la explotación, el incumplimiento de la remuneración económica por las tareas que los mismos realizan, las condiciones inhumanas en las cuales desarrollan sus trabajos y especialmente el incumplimiento del pago de las prestaciones laborales, burlan todo tipo de legislación laboral existente en nuestra sociedad guatemalteca, dejando finalmente más pobres a los trabajadores guatemaltecos, por lo que la implementación de mecanismos jurídicos es urgente y necesaria para controlar que las empresas extranjeras respeten los derechos más elementales de la clase trabajadora. Dicha implementación de mecanismos jurídicos debe versar en sancionar a todos aquellos patronos que violen los derechos de los trabajadores y de las prestaciones de los mismos, ello mediante la imposición de penas severas a los infractores de las normas laborales guatemaltecas, algo se ha avanzado con las reformas recientes al Código de Trabajo, pero aún falta mucho más protección al empleado que sufre las consecuencias de una deficiente aplicación de justicia.

## CAPÍTULO V

### **5. Los derechos laborales de los trabajadores de los centros educativos del sector privado en el municipio de Barberena del departamento de Santa Rosa**

#### **5.1. La parte patronal de los centros educativos del sector privado que se encuentran ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa**

La parte patronal de los establecimientos educativos del sector privado en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, son personas particulares o individuales, algunos también propietarios de otras empresas comerciales, que utilizan diversas estrategias para evadir el pago del salario mínimo a los Docentes que laboran en los referidos centros educativos.

Una de las estrategias que utilizan los patronos en estos centros educativos para evadir el pago del salario mínimo y otras prestaciones laborales a sus trabajadores, consiste en la contratación de Docentes jóvenes, que recién se han graduado del ciclo Diversificado del Nivel de Educación Media, y que en primer lugar necesitan obtener recursos económicos aunque sean mínimos para el sostenimiento personal y de sus respectivas familias, y en segundo lugar necesitan ir adquiriendo la experiencia Docente que les servirá en un futuro. Por esas razones aceptan el salario que le ofrecen los patronos de los referidos centros educativos, salarios que en la mayoría de los casos, ni siquiera llegan a una tercera parte del que ordena la ley.

**5.2. Cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los patronos de los centros educativos del sector privado que se encuentran ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa**

Según los resultados obtenidos en el trabajo de investigación realizado y las encuestas aplicadas, se pudo comprobar fehacientemente que los patronos o propietarios de las empresas educativas del sector privado ubicadas en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, no cumplen con las obligaciones laborales que les impone la normativa jurídica laboral en nuestro país.

No cuentan con contratos de trabajo internos, y mucho menos con contratos de trabajo autorizados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, únicamente tratan de rendir y enviar los informes que se les solicitan por parte del referido Ministerio, que en la mayoría de casos, solo es el cumplimiento con el Informe Patronal, el cual lo adecúan a los intereses patronales.

No tienen en sus registros documentales las pruebas que han cumplido con el pago de las prestaciones laborales a las que tienen derecho los trabajadores, y en algunos pocos casos, tienen unas constancias que presentan alteraciones, llegando inclusive a presionar de tal forma a los Docentes y otros trabajadores, para que firmen hojas en blanco, o el próximo año no laborarán más para la empresa; ya que hay muchas personas esperando una oportunidad laboral.

**5.3. Jornadas de trabajo de los trabajadores de los centros educativos del sector privado que se encuentran ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa**

Los trabajadores que laboran en los centros educativos del sector privado que se encuentran ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, presentan diversidad en cuanto a las jornadas de trabajo que tienen asignadas en dichos centros. En su mayoría laboran atendiendo estudiantes en los niveles de Educación Preprimaria y Primaria, en jornadas de cuatro o cinco horas, respectivamente, en horario de ocho a doce horas; de siete a doce horas, y de siete con treinta minutos a doce con treinta minutos; respectivamente. En pocos casos, hay Docentes que laboran doble jornada en dichos centros educativos. Asimismo hay quienes laboran únicamente los fines de semana: los días sábado o domingo; o ambos días.

**5.4. Violaciones laborales más frecuentes que sufren los trabajadores de los centros educativos del sector privado que se encuentran ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa**

Los trabajadores de los centros educativos del sector privado, ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, manifestaron que sufren violaciones a sus derechos laborales, por parte de los patronos o propietarios de dichos centros educativos, y que las más frecuentes son:

- a) No reciben el pago del salario mínimo establecido por la ley;
- b) No reciben el pago de la Bonificación Incentivo de carácter mensual, que ordena la ley;

- c) No reciben el pago de la Bonificación Anual para trabajadores de empresas del sector Privado y Público, más conocida como Bono 14;
- d) No reciben el pago del Aguinaldo respectivo;
- e) No les pagan vacaciones, conforme a la ley;
- f) No reciben otras prestaciones laborales de conformidad con la Ley, por ejemplo el pago de horas extraordinarias cuando los convocan a estar presente en algún evento educativo;
- g) No se encuentran cubiertos por los beneficios que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- h) No se encuentran cubiertos a los beneficios derivados del pago que el patrono debe realizar al Instituto de Recreación para los trabajadores de empresas del sector privado; conocido como IRTRA;
- i) No se encuentran cubiertos por los beneficios derivados del pago que el patrono debe realizar al Instituto Técnico de Capacitación Productividad y Desarrollo, conocido como INTECAP;
- j) No cuentan con un contrato de trabajo autorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- k) No les permiten formar organizaciones sindicales dentro del centro educativo;

Estas, entre otras violaciones que sufren a sus derechos laborales, indicando que siempre existe un vínculo de corrupción entre patrono e Inspector del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y que únicamente el patrono o propietario de los referidos centros educativos se preocupa un poco por las obligaciones patronales, cuando enfrenta un proceso jurídico laboral; sin embargo la mayoría de casos se logran solucionar en la fase administrativa que se desarrolla en la Delegación del Ministerio



de Trabajo y Previsión Social ubicada en el departamento de Santa Rosa; son muy pocos los casos que han llegado a juicio ordinario laboral.

**5.5. Control de las obligaciones laborales patronales por parte de Inspectoría de la Dirección Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ubicada en el departamento de Santa Rosa, para combatir las violaciones laborales que sufren los trabajadores de los centros educativos del sector privado que se encuentran ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa**

Es constante la denuncia de trabajadores de los centros educativos del sector privado, ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, en relación con los actos de corrupción que se producen entre Inspectores de Trabajo y patronos o propietarios de los centros educativos; sin embargo no hay denuncias al respecto; algunos trabadores tienen miedo de denunciar, aunado a ello el comentario es que si interponen alguna denuncia, la misma no tendrá efecto alguno, porque ellos no pueden probar lo que denuncien, es un círculo muy cerrado e infranqueable en el que los Inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desarrollan sus actividades, la mayoría de ellas, muy en secreto y lejos de la observancia del trabajador. Únicamente llegan a las empresas a realizar algunas preguntas en relación con los derechos que les asisten, pero sin efecto alguno.

La Delegación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicada en el departamento de Santa Rosa, no ejerce control alguno sobre los centros educativos del sector privado, ubicados en su circunscripción territorial y sobre los cuales tiene jurisdicción y competencia. No vela por el respeto a los derechos labores de los trabajadores relacionados; no ejerce presión sobre los patronos o propietarios de los

referidos centros educativos, para que cumplan con la obligación de ese respeto a los derechos laborales. Y en el peor de los casos, aunque tienen un mandato legal, nunca asisten como parte de los procesos que se conocen en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de Santa Rosa;

**5.6. Sanciones impuestas a los patronos de los centros educativos del sector privado que se encuentran ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, por parte de la Inspectoría de la Dirección Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del departamento de Santa Rosa**

En el desarrollo de la investigación relacionada, se pudo comprobar fehacientemente que la Delegación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con sede en el departamento de Santa Rosa, a la presente fecha, no ha impuesto multa alguna a los propietarios o patronos de los centros educativos del sector privado, ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa; únicamente lo ha hecho el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, ubicado en el referido departamento, por juicios que ha conocido, muy pocos por cierto, que han llegado hasta esa instancia, impulsados por parte de trabajadores que han visto seriamente afectados sus derechos laborales; y en el peor de los casos por quienes han sido despedidos en forma indirecta e injustificada.



**5.7. Acciones laborales por parte de la Inspectoría de la Dirección Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del departamento de Santa Rosa, para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de los centros educativos del sector privado que se encuentran ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa**

Asimismo, durante la investigación, también se pudo comprobar fehacientemente que la Delegación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con sede en el departamento de Santa Rosa, no realiza acciones directas para proteger los derechos laborales de los trabajadores de los centros educativos del sector privado, ubicados en el municipio de Barberena, en el referido departamento; únicamente se limita a enviar a los Inspectores de Trabajo, quienes llegan a los referidos centros educativos, y realizan preguntas a trabajadores que eligen al azar, en relación con que si les han pagado determinada prestación laboral. Esa información nunca trasciende, pero en su defecto, la utilizan para presionar a patronos o propietarios y lograr alguna dádiva o regalo, por no accionar en contra de ellos.

Relatan los trabajadores de los centros educativos referidos, que si a alguien se le ocurre denunciar los actos de corrupción que presencie, automáticamente será despedido por el patrono, lo que repercute muy negativamente a nivel personal y aún más a nivel familiar en el entorno del trabajador.

## CONCLUSIONES

1. La finalidad del derecho laboral es regular las relaciones jurídicas existentes entre los empresarios y los trabajadores, y de unos y otros con el Estado guatemalteco, en lo relacionado al trabajo subordinado, y en lo referente a las profesiones, en la manera de prestar los servicios y también en lo respectivo a las consecuencias jurídicas tanto mediatas como inmediatas de la actividad de trabajo existente.
2. Para los trabajadores de centros educativos del sector privado ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, es fundamental la estabilidad laboral, siendo que la permanencia y persistencia en mismo lugar de trabajo les proporciona seguridad personal y familiar, para asegurar un adecuado y justo ingreso económico.
3. Es obligación de los propietarios o patronos de los centros educativos del sector privado, ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, hacer efectivo el salario o sueldo, y demás prestaciones laborales, a sus trabajadores; sin embargo ninguno lo hace.
4. Los trabajadores de los centros educativos del sector privado, ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, sufren violación a sus derechos laborales, constantemente, por la falta evidente del cumplimiento de las obligaciones laborales, por parte de patronos o propietarios.
5. Los trabajadores de los centros educativos del sector privado, ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, tienen temor a realizar denuncias de la violación que sufren a sus derechos laborales, porque inmediatamente serían despedidos.



## RECOMENDACIONES

1. Que el Estado de Guatemala, por medio de la Delegación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con sede en el departamento de Santa Rosa, garantice el cumplimiento de las obligaciones patronales que tienen los propietarios o patronos de centros educativos del sector privado, ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa;
2. Que los Inspectores de la Delegación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con sede en el departamento de Santa Rosa, ejerzan un control directo que garantice el cumplimiento de las obligaciones patronales que tienen los propietarios o patronos de centros educativos del sector privado, ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa;
3. Que los Inspectores de la Delegación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con sede en el departamento de Santa Rosa, vigilen eficaz y eficientemente que los propietarios o patronos de centros educativos del sector privado, ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, cumplan con el pago del salario mínimo y demás prestaciones laborales, a sus trabajadores;
4. Que los Inspectores de la Delegación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con sede en el departamento de Santa Rosa, realicen una investigación efectiva y conformen el expediente respectivo que permita un proceso administrativo que logre sancionar a los propietarios o patronos de centros educativos del sector privado, ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa, que incumplan con sus obligaciones laborales; respetando en todo momento su derecho de defensa,

**5. Que las autoridades de la Delegación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con sede en el departamento de Santa Rosa, logren por todos los medios posibles, incentivar la denuncia oportuna y con la confidencialidad respectiva, utilizando medidas cautelares de protección al trabajador, en relación con la violación a sus derechos laborales que sufren, ocasionado por parte de los propietarios o patronos de centros educativos del sector privado, ubicados en el municipio de Barberena, del departamento de Santa Rosa.**



## BIBLIOGRAFÍA

- Chicas, R. (2008). *Derecho colectivo del trabajo*. Guatemala: Editorial: Orión,
- De Buen, N. (2010). *Derecho del trabajo*. México. Editorial: Porrúa.
- De la Cueva, M. *Derecho mexicano de trabajo*. México. Distrito Federal. Editorial: Porrúa.
- Echeverría, R. (2009). *Derecho del trabajo I*. Guatemala: Editorial: Oscadel, S.A.
- Fernández, L. (2008). *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: Editorial: Oscadel, S.A.
- Franco, L. (2009). *Instituciones del derecho individual del trabajo*. Guatemala: Editorial Fénix.
- García, E. (2009). *Introducción al estudio del derecho*. México, Distrito Federal. Editorial: Porrúa S.A.
- Gaytán, J.(2009). *La reforma de la empresa en Guatemala*. Guatemala: Editorial: Idesac.
- Minugua. (2009). *Administración de justicia laboral: Propuestas para su fortalecimiento*. Guatemala: Editorial: Minugua.
- Morgan Sanabria, R. (2008). *Material de Apoyo para el curso Planeación del Proceso de Investigación Científica para Elaborar una Tesis de Grado*. Guatemala. Editorial: Impresiones Ramírez, Universidad San Carlos de Guatemala.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Las normas internacionales del trabajo*. Ginebra, Suiza.
- Piloña, G. (2008). *Guía Sobre Métodos y Técnicas de Investigación Documental y de Campo*. Guatemala. Editorial: Litografía CIMGRA Centro de Impresiones Gráficas.
- Plá, A. (20010). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Editorial: Desalma.
- Ramos, J. (2009). *Derecho del trabajo guatemalteco*. Guatemala: Editorial: Universitaria,



Rivera, V. (2008). *Reflexiones en torno al derecho del trabajo*. Guatemala: (s.e.).

Rogina, R. (2009). *Introducción al estudio del derecho*. México, Distrito Federal. Editorial: Porrúa.

#### **DICCIONARIOS:**

Cabanellas, G. (2008). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Edición Actualizada. Buenos Aires, Argentina: Editorial S.R.L.

Cabanellas, G. *Diccionario Jurídico Elemental*. (2008). Buenos Aires, Argentina: Editorial: Heliasta.

*Diccionario jurídico Espasa*. (2010). Barcelona, España: Editorial: Espasa.

*Diccionario Enciclopédico Larousse*. (2010). Centeno, Granjas Esmeralda, México. Editorial: Ultra S.A. de C.V.

*Diccionario Jurídico Espasa, Siglo XXI*, (2009). España. Fundación Tomás Moro, Editorial Espasa Calpe S.A.

Osorio, M. (2009). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (23 Edición). Buenos Aires, Argentina. Editorial: Heliasta.

#### **4.2. LEGISLACIÓN:**

Constitución Política de la República de Guatemala.

Bonificación-Incentivo Sector Privado. Decreto número 78-89, del Congreso de la República de Guatemala.

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

Convenio número 175 de la Organización Internacional del Trabajo

Ley Reguladora la Prestación del Aguinaldo para Trabajadores del Sector Privado. Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.



Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Reformas al Código de Trabajo. Decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Reglamento del Convenio número 175 de la Organización Internacional del Trabajo. Trabajo a tiempo parcial.

### **E-GRAFÍA:**

1. Prensa Libre. (14 de octubre de 2019). Recuperado de:

<https://www.mp.gob.gt/noticias/2015/05/14/tribunal-emite-sentencia-por-explotacion-laboral/>.

2. Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. (15 de octubre de 2019). Recuperado de: <https://www.odhag.org.gt/pdf/NoAbogadoLaboral>

3. Academia Educativa. (20 de octubre de 2019). Recuperado de:

[https://www.academia.edu/37220502/FUNDAMENTOS\\_DEL\\_DERECHO\\_LABORAL](https://www.academia.edu/37220502/FUNDAMENTOS_DEL_DERECHO_LABORAL)



**FORMULARIO PARA ENTREGA DE TESIS  
 Y AUTORIZACION  
 DE SU PUBLICACIÓN EN LA WEB**

Por este medio autorizo a Biblioteca Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para que la Investigación realizada como requisito previo a mi graduación, sea publicada a texto completo en la Página Web de la Biblioteca.

**DATOS DEL ESTUDIANTE:**

Morales Hernández Alberto  
 Primer Apellido Segundo Apellido Apellido de Casada Primer Nombre Segundo Nombre

9619244 1954713180602  
 Carne No. No. Documento Personal de Identificación

**INFORMACIÓN DE LA TESIS O EPS:**  
 El derecho de los maestros a gozar del salario mínimo y la violación de este derecho por parte de los establecimientos educativos del sector privado en el municipio de Barberena, Santa Rosa

Título de la tesis o EPS  
Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado  
 Unidad Académica

LUGAR Y FECHA: Guatemala 03 de 03 de 2021

F) [Firma]  
 Firma del estudiante

F) \_\_\_\_\_  
 Firma del Receptor Biblioteca Central