

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Interpretación Judicial de las ventajas económicas al
finalizar la relación laboral**

-Tesis Licenciatura-

Gilberto Javier Barreda Barrientos

Chimaltenango, mayo 2013

**Interpretación Judicial de las ventajas económicas al
finalizar la relación laboral**

-Tesis Licenciatura-

Gilberto Javier Barreda Barrientos

Chimaltenango, mayo 2013

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica y Secretaria General	M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de exámenes privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Director del Programa de Tesis	Dr. Carlos Interiano
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	Lic. Mario Efraim López García
Revisor de Tesis	M. Sc. Mario Jo Chang

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase:

Lic. Ricardo Bustamante

Lic. Consuelo Velásquez

Lic. Víctor Moran.

Lic. Cathy López.

Segunda Fase:

Lic. Jaime Gaitán.

Licda. Flor de María Samayoa.

Lic. Joaquín Rodrigo Flores.

Lic. Luis Eduardo López.

Tercera Fase:

Dr. Alfonso Álvarez

Lic. Adolfo Quiñones.

Lic. Mario Jo Chang

Licda. Rosa Cándida Ramos.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dos de agosto de dos mil doce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **INTERPRETACIÓN JUDICIAL DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS AL FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL**, presentado por **GILBERTO JAVIER BARREDA BARRIENTOS**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **MARIO EFRAIM LÓPEZ GARCÍA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.

M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **GILBERTO JAVIER BARRERA BARRIENTOS**

Título de la tesis: **INTERPRETACIÓN JUDICIAL DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS AL FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 10 de octubre de 2012

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

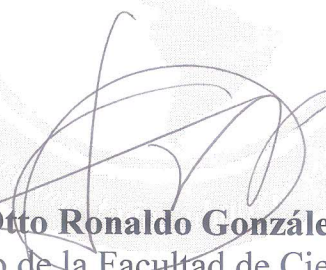


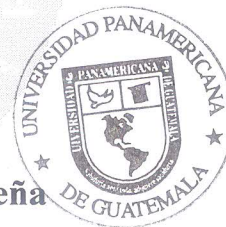
Lic. Mario Efraim López García
Tutor de Tesis



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, once de octubre de dos mil doce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **INTERPRETACIÓN JUDICIAL DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS AL FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL**, presentado por **GILBERTO JAVIER BARREDA BARRIENTOS**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Licenciado **MARIO JO CHANG**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **GILBERTO JAVIER BARREDA BARRIENTOS**

Título de la tesis: **INTERPRETACIÓN JUDICIAL DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS AL FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 29 de mayo de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Lic. Mario Jo Chang
Revisor Metodológico de Tesis



DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **GILBERTO JAVIER BARREDA BARRIENTOS**

Título de la tesis: **INTERPRETACIÓN JUDICIAL DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS AL FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

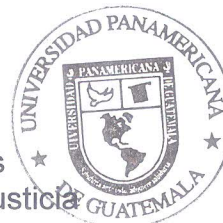
En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 09 de abril de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Carlos Interiano

Director del programa de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **GILBERTO JAVIER BARREDA BARRIENTOS**

Título de la tesis: **INTERPRETACIÓN JUDICIAL DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS AL FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.


Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 11 de abril de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis Facultad de
Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo


Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Nota: “Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo”

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Ventajas económicas	1
Interpretación judicial sobre las ventajas económicas	28
Conclusiones	48
Referencias	50

Resumen

El presente trabajo se realizó atendiendo al tema relativo a la institución de las ventajas económicas, las cuales se encuentran reguladas en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, específicamente en el artículo 90 último párrafo, para lo cual dicha normativa no definió a partir de su vigencia cuales deben ser consideradas ventajas económicas, cuando la relación laboral se da por terminada, las autoridades de trabajo y los jueces privativos de dicha materia, se les delegó la aplicación e interpretación de las mismas, ya que cuando se origina un conflicto en donde sería necesaria la aplicación de dicha institución, las autoridades y funcionarios judiciales en base a la experiencia y conocimiento teórico y práctico deben resolver conforme a derecho.

El trabajo de investigación, se desarrolló tomando en consideración aspectos doctrinarios y jurídicos vigentes en Guatemala y como medio de recopilación para el efecto, se realizaron una serie de entrevistas a los señores Magistrados Presidentes de Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Jueces de Trabajo y Previsión Social, para el efecto, se estableció cuáles son los criterios de los Magistrados y Jueces antes indicados, donde se señaló entre otros,

definiciones principales, características, carga de la prueba, porcentaje legal y para el efecto se presentaron las conclusiones y las referencias bibliográficas utilizadas.

La interpretación judicial de las ventajas económicas, ha generado diversos comentarios de trabajadores, patronos y autoridades de trabajo principalmente, tomando como referencia que para algunos funcionarios judiciales no constituyen ventajas económicas cuando se otorgan para la realización del trabajo o la ejecución de las labores y si constituyen ventaja económica cuando es otorgada por el patrono en forma voluntaria y permanente por el trabajo realizado.

Palabras clave

Patrono Trabajador Ventajas económicas Terminación de la relación laboral Interpretación judicial de las ventajas económicas

Introducción

La interpretación de las ventajas económicas, ha sido objeto de diversos análisis jurídicos sociales y económicos, tanto por abogados litigantes, trabajadores, patronos, autoridades de trabajo y Jueces de Trabajo y Previsión Social, así como Magistrados de las Salas de la Corte de Apelaciones de dicha materia, para una efectiva aplicación y reconocimiento de un derecho a favor de la clase trabajadora, una vez haya terminado la relación laboral entre los sujetos denominados patrono y trabajador.

Debido a la escasa regulación legal existente, se elige el presente trabajo de investigación, con el propósito de analizar desde el punto de vista doctrinario jurídico y práctico la institución de las ventajas económicas ubicadas en el artículo 90 último párrafo del Decreto Ley 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, realizando para el efecto como medio de recopilación una serie de entrevistas a los señores Magistrados Presidentes de Salas de Apelaciones de Trabajo y Jueces de Trabajo y Previsión Social.

Los objetivos que se pretenden establecer, son la recopilación de criterios de los Juzgadores en cuanto a la interpretación de la institución de las ventajas económicas, constituyendo un valioso aporte para la comunidad jurídica en el campo del derecho de trabajo, principalmente a estudiantes, abogados litigantes, catedráticos universitarios y fundamentalmente para la clase trabajadora, que representa la mayoría de habitantes del territorio nacional y que al finalizar la relación laboral el patrono está obligado por mandato legal al pago de la indemnización, prestaciones laborales y a las ventajas económicas que constituyen un treinta por ciento (30%) del monto total de la indemnización, tomando en consideración el desconocimiento de las disposiciones laborales por parte del trabajador, lo cual constituye un valioso aporte académico para el lector, pues el mismo contiene aspectos doctrinarios, jurídicos y judiciales de una de las instituciones del derecho de trabajo de suma importancia cuando finaliza la relación laboral.

Ventajas económicas

Una de las instituciones que en Guatemala, ha generado diversas interpretaciones en el campo del derecho de trabajo, ha sido y son las ventajas económicas, consideradas como prestaciones adicionales al salario otorgadas en forma voluntaria y continua por uno de los sujetos de la relación laboral en este caso el patrono a favor del trabajador, siempre que se puedan estimar en dinero y las mismas, se hacen efectivas al término del contrato de trabajo o de la relación laboral.

Consideraciones previas

Previamente, a desarrollar la institución de las ventajas económicas es necesario e indispensable indicar la normativa específica en donde se encuentra regulado y para el efecto, la entrada en vigencia del Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, constituye uno de los avances más importantes en dicha disciplina jurídica perteneciente al derecho público, en consecuencia, las disposiciones sustantivas y procesales están contenidas en la normativa arriba indicada para lo cual es necesario hacer referencia que el mismo fue inspirado tomando en cuenta los principios propios del derecho de trabajo, siendo uno de los más importantes la

tutelaridad es decir, la protección preferente para los trabajadores en concordancia con el principio *indubio pro operario*.

En cuanto a las ventajas económicas, estas deben considerarse como un incentivo que se debe pactar en el momento de la celebración del contrato individual de trabajo, entre los sujetos de la relación de trabajo, siendo estos el patrono y trabajadores, dicha relación laboral se debe celebrar en concordancia con los artículos 18 y 29 del Código de Trabajo antes señalado, tomando en consideración las características propias de todo contrato, como lo es de carácter público, consensual, real, bilateral, conmutativo y económico.

Además, es importante hacer referencia a que los requisitos para la validez deben ser, la capacidad, el consentimiento, el objeto, la causa y que los elementos y prestaciones de los servicios durante el desarrollo de la relación laboral, siempre deben de contener la materia u objeto la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono tal y como lo regula el artículo 20 último párrafo del Código de Trabajo.

En el ámbito laboral guatemalteco las ventajas económicas han sido una institución que ha requerido de una interpretación extensiva a favor de la clase trabajadora, tomando en cuenta que la normativa legal vigente en Guatemala al respecto regula pero no define dicha institución y de allí su importancia para la realización del presente estudio.

De lo antes indicado, la ventaja económica, es todo bien o servicio, no proporcionado en dinero, sino que lleva implícita una prestación y cuyo gasto lo debe de asumir el patrono, teniendo como característica esencial que este lo proporciona voluntariamente al trabajador con el propósito de mantener una escala salarial que en ningún momento constituye un aumento.

Concretamente la institución de las ventajas económicas, se encuentra regulada en el artículo 90 del Código de Trabajo vigente en Guatemala, en su último párrafo, dicho precepto legal se describe a continuación: “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”.

De la normativa antes citada, es necesario presentar algunas consideraciones a nivel interpretativo iniciando que las mismas pueden ser otorgadas a la totalidad o una parte de la clase trabajadora, sin embargo, para la situación económica guatemalteca normalmente no se extienden ventajas a todos los trabajadores, por consiguiente, debe especificarse en el contrato individual de trabajo o en su caso en un contrato colectivo porque en la normativa objeto del análisis no define donde se deben determinar en forma específica, lo único que si se determina es que las ventajas económicas tiene una vinculación directa con el salario.

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

La normativa constitucional citada, hace referencia a los sujetos de la relación laboral, es decir, patronos y trabajadores y en consecuencia regula dichos aspectos de carácter conciliatorio, tutelar para los

trabajadores y sobre todo deben de incluirse los factores sociales y económicos respectivamente, por consiguiente, dicha normativa trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores ante el patrono y en consecuencia les otorga una protección preferente en concordancia con el principio de tutelaridad.

Otro aspecto de carácter constitucional de las ventajas económicas a manera de interpretación se encuentra regulado en el artículo 106 de la normativa constitucional guatemalteca, de la siguiente manera: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin, el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los Tratados Internacionales ratificados por Guatemala, en los Reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o

contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

El artículo citado, forma parte de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, establecidos en la Constitución Política de la República y en consecuencia; la institución de las ventajas económicas se relaciona a que los trabajadores no pueden rechazar dicha prestación durante la prestación del contrato durante la ejecución de las labores o a la terminación de la relación laboral, estén o no manifestadas en el contrato celebrado o que hayan firmado dicha disminución en consecuencia la interpretación extensiva del marco constitucional conlleva que en caso de duda en la aplicación o interpretación de dos o más leyes laborales se debe aplicar la que más favorezca al trabajador.

La institución de las ventajas económicas a pesar de ser de carácter voluntario y permanente a favor del trabajador constituyen un derecho que le asiste al trabajador y por consiguiente, debería considerarse de carácter no renunciable y en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral se interpretarán en el sentido más

favorable para los trabajadores lo que se conoce con el nombre de *indubio pro operario*.

Con respecto al *indubio pro operario*, la Constitución Política de la República determina en el artículo 106 último párrafo lo siguiente: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.”

Según lo anterior, en caso de duda en la aplicación o interpretación de dos o más leyes o disposiciones de trabajo se debe aplicar la que más favorezca al trabajador con el propósito de resolver a favor de este un derecho derivado de la interpretación laboral y que además constituye una garantía para los trabajadores, tomando en cuenta que los jueces de trabajo y prevención social normalmente en sus resoluciones judiciales la aplican.

El Código de Trabajo deja en libertad la interpretación extensiva que debe de contener todo contrato individual de trabajo y en consecuencia, el artículo 20 regula que el contrato individual de trabajo obliga a la observancia de las obligaciones y derechos que el Código o convenios internacionales ratificados por Guatemala,

determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores, así como las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley. Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que debe tener el trabajador.

La norma antes citada determina la importancia a favor del trabajador en cuanto a establecer beneficios superiores para los mismos, es decir adicionales a los que ya se encuentra regulados en dicha normativa y por consiguiente, es de suma importancia en materia de interpretación del contrato de trabajo.

Con respecto a las ventajas económicas, estas no pueden definirse o indicar cuales son, en qué consiste, pues estas las delega el juez de trabajo y prevención social, de acuerdo a su leal saber y entender.

Como se expresó anteriormente, las ventajas económicas reguladas en el Código de Trabajo guatemalteco deben ser consideradas como “prestaciones laborales e interpretadas a favor del trabajador como una especie de compensación salarial con el propósito de nivelar el ingreso salarial percibido, interpretándose como una política salarial justa.”(Molina, 2011:262)

De los aspectos antes señalados, se debe establecer cuáles son las características de las ventajas económicas y para el efecto el ponente indica las siguientes:

- a. Las ventajas económicas son parte del salario, tomando en consideración que el Código de Trabajo las regula en el artículo 90, mismo que forma parte de un capítulo relacionado al salario jornadas y descanso.
- b. Deben proporcionarse durante la existencia de la relación laboral es decir, el trabajador tiene derecho siempre y cuando se encuentre en el ámbito de duración del contrato de trabajo o de ejecución de las labores, en otras palabras, deben prestar servicios al patrono en concordancia al artículo 19 del Código de trabajo.

- c. Deben proporcionarse al trabajador en forma continua y periódica, por lo tanto, se establece que las prestaciones ofrecidas al trabajador, deben ser continuas, es decir sin interrupción, en consecuencia, desde el inicio hasta la terminación laboral.
- d. Deben ser cuantitativas, lo que se materializa en la economía de la misma, en consecuencia se busca la protección para los sujetos de la relación laboral para no abusar al momento de su aplicación práctica.

Aspecto doctrinario de las ventajas económicas

La institución de las ventajas económicas ha sido interpretada conjunta o separadamente del salario, tomando en cuenta la importancia jurídica social y laboral de las mismas, para el efecto de una mejor interpretación de las ventajas económicas es necesario determinar el antecedente, conceptos y la función esencial del salario. Para los tratadistas Alcalá y Cabanellas en su obra tratado de política laboral y social al establecer el antecedente histórico del salario indican lo siguiente:

Salvo la cooperación familiar los servicios de buena voluntad las prestaciones que integran modalidades de contribución y las formas más o menos directas del trabajo obligatorio, toda actividad laboral es y ha sido remunerada. No equivale esto a decir que siempre he íntegramente se ha pagado en dinero el trabajo. Durante siglos, los esclavos eran remunerados contra vivienda y comida. Los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario se encuentran en el

Código de Hammurabi unos dos mil años anteriores a la era cristiana donde aparecen ya fijados salarios mínimos, para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios. Entregado de modo más o menos completo al Arbitrio de las partes lo cual equivalía al predominio abrumador del patrono, el sistema del salario consta desde los más antiguos tiempos de Grecia y Roma (1972:95)

Luis Fernández Molina en su obra Derecho Laboral Guatemalteco conceptualiza el salario de la siguiente manera:

Por salario se entiende, en términos generales cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero que el patrono está dispuesto a darle y el trabajador a obtener como mínimo a cambio de ese valor intangible que se le llama fuerza de trabajo. (2011:235)

Rolando Echeverría Morataya en su obra Derecho del Trabajo presenta un concepto del mismo de la siguiente manera:

De tal suerte que para formarse un concepto del salario debe tenerse en cuenta que su origen está en el proceso productivo de la sociedad el cual sin embargo no debe apreciarse en una forma impersonal si no en relación a la utilidad que tiene para el trabajador; ya que si bien patrono y trabajadores conforman sectores diferentes de la sociedad idealmente debe existir entre ellos una cohesión y no una confrontación por ello se concibe que el salario es la participación dineraria a que tiene derecho el trabajadores por su aportación directa en un proceso productivo determinado, teniendo en cuenta que la finalidad principal del salario es el sostenimiento y desarrollo del trabajador y su familia. (2009:142)

Además, el salario es considerado como un elemento contractual y económico y para el efecto, Alcalá y Cabanellas indican lo siguiente

Hay un beneficio recíproco en este trueque que las partes realizan: trabajo por salario (enfocado desde el trabajador que presta al primero a cambio del segundo); salario por trabajo (desde la perspectiva del empresario o patrono que abona aquél por servirse de éste). Las partes, en el contrato de trabajo, tratan de obtener beneficios materiales; el lucro en su acepción neutra de provecho sin explotación abusiva, integra esencia de este contrato. (1972:97)

Por otra parte estos autores se refieren al principio de igual trabajo, igual salario en la forma siguiente:

Sobre la base de una posible cooperación entre los diversos países se han llegado a fijar algunos principios que incorporados en convenciones internacionales, alcanzan la naturaleza práctica de axiomas porque apenas en el presente se discuten uno de los principios que es el referente a que la igualdad de trabajo corresponde una retribución idéntica. Este principio no parece del todo justo porque se establece en el orden internacional, y las variaciones de una comarca a otra y de un país a otro llegan bien pronto a olvidar que el ser humano es diferente incluso en la apreciación de esta igualdad. (1972:100)

Con respecto a la teoría del justo salario de la siguiente manera:

Todas las teorías propuestas y todas las posiciones adoptadas para la fijación de los salarios proclaman en el fondo su espíritu, ya sea económico político o social. Así se ha explicado en la exposición precedente desde las posiciones utilitarias de la ley de la oferta y la demanda y sus variedades hasta la actitud socialista de la plusvalía y la del oportunismo político aliado con las fuerzas sindicales sin embargo, la referencia antonomástica a la teoría del justo salario se centra en la posición laboral de la iglesia católica. (1972:116)

En cuanto a la regulación legal del salario es importante dar a conocer la definición legal contenida en el decreto 1441 que en el artículo 88 con respecto al salario regula lo siguiente: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.”

Raúl Antonio Chicas Hernández en su obra *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo* indica con respecto a la igualdad del salario lo siguiente:

A trabajo igual al servicio del empleador desempeñado en igual puesto, jornada, condiciones de eficiencia y al menos igual antigüedad, corresponde salario igual comprendiendo dentro de éste los pagos por salarios ordinarios y extraordinario, las gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualquiera sumas o bienes que se dieran a un trabajador por razón de trabajo o relación. (2009:13)

Definición de ventajas económicas

El Código de Trabajo regula las ventajas económicas en el artículo 90 último párrafo de la siguiente manera: 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.

Luis Fernández Molina al referirse a las ventajas económicas indica lo siguiente:

Debe afirmarse en principio que las ventajas económicas forman parte del salario. Comprende una no dineraria que el trabajador recibe a cambio y por cuenta de su trabajo. Si el empleador además del pago en metálico otorga otros beneficios a un trabajador debe entenderse que ni lo hace por mera liberalidad sino que para consolidar un total de beneficios a cambio del trabajo que va a recibir por su subordinado. Visto desde otra perspectiva el

trabajador toma en cuenta esos beneficios que se suman a su salario nominal para decidirse si continúa trabajando con un empleador, que si no se comprendieran esos beneficios no trabajaría en ese puesto. Como es lógico esos beneficios implican esos costos. Para el trabajador significan descargas o complementos de los gastos que normalmente debe afrontar con su salario. (2011:262)

En cuanto a las ventajas económicas el laboralista Mario López Larrave establece lo siguiente:

Nuestra ley establece que toda ventaja económica de cualquier naturaleza que sea que se otorgue a los trabajadores en general, por la prestación de sus servicios, deben entenderse que constituye el 30% del importe total del salario devengado, salvo que exista pacto expreso en contrario (último párrafo del artículo 90 del Código de Trabajo). Por la amplitud del concepto de ventaja económica que el otorga la ley dentro del mismo se ha entendido dentro de los tribunales que lo constituyen como habitaciones para alimentación, servicios médicos, dental o cualquier otro que supere prestaciones del instituto guatemalteco de seguridad social, gastos por depreciación del automóvil del trabajador o para combustibles, pólizas que cubren riesgos distintos a la prestación del IGSS viáticos que no estén sujetos a comprobación, etc. Y en general, cualquier prestación continua, que se traduzca en un aumento del salario en efectivo por evitarle gastos o ahorrarle gastos o servicios al trabajador. (2007:57)

También es importante presentar Echeverría Morataya define a las ventajas económicas de la siguiente manera:

El concepto de ventajas económicas parte de lo establecido en el párrafo final del artículo 90 del Código de Trabajo. Vale la pena traer a colación algunos criterios sobre lo que debe considerarse ventajas económicas: en primer lugar debe tenerse presente que las ventajas económicas se otorgan por el trabajo que se realizan no para la realización del trabajo. En segundo lugar existe muy arraigada idea que para calificar un beneficio como ventaja económica debe tratarse de un beneficio que no solo está pactado si no que se ha disfrutado en cuyo caso puede considerarse que el trabajador ha incorporado al salario ordinario que tiene una retribución no dineraria no cuantificable porque de otra forma no se explicaría porque el legislador le asignó un valor del 30% del

salario. En tercer lugar algunos profesionales del derecho considera que debe clasificarse como ventajas económicas a aquellos beneficios que están vinculados al ámbito laboral y que de alguna manera incrementa la retribución del trabajador, debiendo excluirse aquellos beneficios que el patrono otorgue al trabajador para atenuar contingencias, porque este tipo de beneficios aunque represente una ayuda al trabajador y represente un costo para el patrono tienen una finalidad previsor, es decir, que los beneficios de previsión social no constituyen una forma de incrementar el salario si no que pretende asegurar el futuro del trabajador, y en ocasiones el fruto de sus dependientes económicos. (2009:157)

La institución de las ventajas económicas, estableciendo la importancia jurídica social y laboral de dicha institución y su relación con aspectos importantes como el salario vinculado a las ventajas mismo que constituye un requisito esencial para la celebración del contrato individual de trabajo.

Por consiguiente deben considerarse derechos adquiridos de la clase trabajadora los siguientes:

Sueldo sobreañadido al común que gozan otros; las prestaciones que se otorgan al trabajador; y que esté comprendida en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo no es una ventaja económica sino que el mero cumplimiento por parte del empleador de una condición general de trabajo. No es ventaja económica aquella prestación que se da para la ejecución del trabajo; y si es ventaja lo que se otorgue por la ejecución del trabajo. Para tratar de aclarar lo indicado si un empleador sirve refacciones o proporciona un área de parqueo esos beneficios los da para que el trabajador tenga un mejor desenvolvimiento en su accionar; pero si se le dan otras ventajas ajenas a la prestación directa del servicio esas si se comprenderían como ventajas económicas. (Fernández, 2011:265-267)

Los criterios antes externados establecen que las ventajas económicas no deben estar comprendidas en instituciones del derecho colectivo como pactos colectivos de instituciones de trabajo y que debe considerarse una retribución directa por parte del patrono hacia el trabajador.

El tema de las ventajas económicas, ha sido, es y será, una institución que ha generado diversos criterios de interpretación principalmente en el ámbito administrativo y judicial, laboralmente hablando, por las diversas conceptualizaciones de dicha institución, en consecuencia, es necesario conocer el punto de vista patronal, institucional y judicial, para determinar la importancia social, económica y jurídica y determinar si son beneficios adquiridos durante la relación laboral.

Porcentaje legal

De conformidad con el Código de Trabajo vigente en Guatemala, el porcentaje legal para las ventajas económicas se debe de estimar en un treinta por ciento (30%) estableciéndolo así el último párrafo del artículo 90 de dicha normativa. Asimismo, el concepto de las ventajas económicas parte de lo establecido en el artículo citado.

Mario López Larrave al respecto indica:

El porcentaje presumido por la ley, que se estima en un 30%, lo soslayan algunas empresas pactando con el trabajador un porcentaje que a veces resulta ilusorio la razón de la maniobra, es para eludir que suba el promedio mensual del salario, que sirva de base para calcular la indemnización por tiempo de servicio. (2007:58)

La legislación laboral vigente en Guatemala, regula escasamente la institución de las ventajas económicas y únicamente establece en el artículo 90 último párrafo que las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean, que se otorgue a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituye el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

La disposición legal antes indicada, deja abierta a la interpretación extensiva en materia de trabajo, tomando en consideración que no define las ventajas económicas y determina de cualquier naturaleza que sean, por lo que el juez de trabajo y previsión social, dispone de una interpretación extensiva de la misma.

Por otra parte, debe tenerse presente que las ventajas económicas se otorgan por el trabajo que se realiza, y no para la realización del trabajo, pues para calificar un beneficio como ventaja económica,

debe tratarse de un beneficio que no sólo está pactado, sino que se ha disfrutado, en cuyo caso puede considerarse que el trabajador ha incorporado al salario ordinario que tiene una retribución no dineraria, no cuantificable, porque de otra forma no se explicaría, porque el legislador le asignó un valor del treinta por ciento del salario.

Asimismo, algunos profesionales del derecho consideran que debe calificarse como ventajas económicas a aquellos beneficios que están vinculados directamente al ámbito laboral, y que de alguna manera incrementan la retribución del trabajador, debiendo excluirse aquellos beneficios que el patrono otorgue al trabajador para atenuar contingencias, porque este tipo de beneficios aunque representen una ayuda al trabajador y representen un costo para el patrono, tienen una finalidad previsora, es decir, que los beneficios de previsión social no constituyen una forma de incrementar el salario, sino que pretende asegurar el futuro del trabajador y en ocasiones el futuro de sus dependientes económicos, es decir su familia.

Es importante, indicar que algunos patronos estiman que las ventajas económicas son aquellas que se otorgan a un trabajador en forma exclusiva, sin embargo, la normativa vigente en materia de trabajo y

previsión social en Guatemala, contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, hace referencia a las ventajas económicas para todos los trabajadores en general, debiendo probar únicamente la existencia de la relación laboral y el salario devengado, para tener derecho al beneficio que otorga las ventajas económicas en cuanto al reconocimiento y obligación por parte del patrono.

Además, desde el punto de vista, patronal, sindical, de autoridades de trabajo y jueces de trabajo y previsión social, la aplicación e interpretación de las ventajas económicas, es un tema bastante discutible, por la escasa definición, conceptualización y regulación en Guatemala, pues como se indicó anteriormente en el artículo 90 en el último párrafo se regula pero no se describen las mismas.

Por los aspectos antes indicados, la institución de las ventajas económicas, deben ser analizadas y reguladas a efecto que la clase trabajador que es la principal beneficiaria de dicha institución conozca el aspecto jurídico, social y económico para que puedan solicitar al patrono las mismas, y en caso de oposición, puedan judicialmente, también reclamar dicha prestación.

En algunos departamentos de la República de Guatemala, las prestaciones laborales, son objeto de reclamo una vez que haya terminado la relación de trabajo o concluido la vigencia del contrato de trabajo, pero cuando el trabajador no le son canceladas las mismas debe acudir ante una autoridad administrativa de trabajo en este caso ante la Inspección General de Trabajo, que para el efecto en cada cabecera departamental tiene sus correspondientes delegaciones, para el efecto, dichas autoridades deben verificar el cumplimiento de las leyes de trabajo y requerir al patrono el pago de las mismas pues de negarse o de no cancelar la cantidad establecida por un Inspector de Trabajo, el trabajador afectado puede acudir, ante un Juez de Trabajo y Previsión Social, para que dicho funcionario judicial, conozca, tramite y resuelva lo relativo a las ventajas económicas y consecuentemente ordene el pago respectivo.

En algunas oportunidades el trabajador es perjudicado, con el impago por parte del patrono de sus prestaciones laborales incluidas las ventajas económicas, y posteriormente, inicia una nueva relación laboral con un nuevo patrono, muchas veces no ejercita la acción correspondiente para promover el pago, quedando dicho trámite en algunas oportunidades inconcluso y perjudicado el trabajador.

En otras oportunidades, por el desconocimiento que tiene el trabajador no solo de las ventajas económicas, sino la forma en que el patrono está obligado a otorgarlas también ha merecido distintos análisis e interpretaciones, pues cuando el trabajador no conoce la ley laboral vigente en Guatemala, el patrono no otorga las prestaciones debidas, aprovechando del desconocimiento de su empleado y por ende manifestando una muestra de inobservancia a las disposiciones legales vigentes, por lo que es fundamental el conocimiento y aplicación de las mismas.

Asimismo, para la materialización de las ventajas económicas, es importante que se presenten otros aspectos, como por ejemplo el salario devengado que también puede denominarse sueldo, lo relativo a las prestaciones laborales y consecuentemente la totalidad de ambos.

Para efectos del presente estudio, la terminación de la Relación laboral puede originarse por diversas causas, algunas de ellas imputables al trabajador y otras al patrono y para que surja efecto jurídico es necesario indicar los aspectos generales y procesales de los mismos:

Indemnización

Una vez presentada y admitida la demanda le corresponde al Juez de Trabajo y Previsión Social preceptuado en el Código de Trabajo guatemalteco y las disposiciones procesales contenidas para el juicio ordinario del Código Procesal Civil y Mercantil contenido en el Decreto-Ley 107, correspondiéndole al funcionario judicial declarar en la sentencia correspondiente el derecho a quien le corresponde y en consecuencia si se ventilaron en dicho juicio las ventajas económicas, deberá resolverlas conforme a derecho. De conformidad con los criterios de interpretación de dicho órgano jurisdiccional competente.

Por otra parte, el Juez de trabajo competente debe tener presente los aspectos administrativos establecidos en la Inspección General de Trabajo relativo al cálculo de prestaciones, como consecuencia que las ventajas económicas se encuentran reguladas de acuerdo al porcentaje de ley, es decir, de un treinta por ciento que generalmente se constituyen de acuerdo a la sumatoria entre el monto de la indemnización, el monto de las prestaciones laborales, y el total se multiplica por el porcentaje legal y dicha cantidad constituye la totalidad a pagar por parte del patrono en concepto de ventajas económicas.

Con respecto a la indemnización, dicha institución conlleva al pago en dinero por diversas causas, entre las cuales se encuentran por tiempo servido o renuncia con sujeción de preaviso, esto se refiere directamente cuando ha vencido el periodo de prueba, pues el trabajador no puede ser despedido sin que este último incurra en responsabilidad de su parte por consiguiente, Echeverría indica: “el trabajador solo puede ser despedido sin responsabilidad del patrono si ha incurrido en algunas de las causales reguladas por la ley ordinaria, y que la causa se pruebe judicialmente”(2009:172-173)

La indemnización arriba indicada se relaciona directamente por el plazo del contrato firmado, por consiguiente, la relación del trabajo se perfeccionó y el trabajador debe recibir los beneficios indemnizatorios, de acuerdo con la ley laboral vigente.

Además, existe la indemnización por causa de muerte del trabajador, para el efecto el Código de Trabajo regula dicha prestación como una indemnización misma que puede cuantificarse como la indemnización por tiempo indefinido.

Asimismo, también se regula la indemnización del trabajador por invalidez permanente o por vejez y para el efecto, Echeverría indica:

La ley contempla la necesidad que un trabajador se retire o invalidez o por vejez. Una vez queden probados esos extremos, el trabajador tiene derecho a que el patrono le pague al momento de retirarse el cincuenta por ciento de su indemnización. (2009:174-175)

El citado autor hace referencia a la disposición vigente en Guatemala, estableciendo que tanto la enfermedad como la vejez, deben ser probadas judicialmente y en ese caso la obligación del patrono es pagar dicha indemnización.

También existe la indemnización a plazo fijo o para obra indeterminada, lo cual se encuentra estipulado en el Código de Trabajo vigente, determinando que los sujetos de la relación laboral pueden ponerle términos sin justa causa pagando para el efecto daños y perjuicios, dicha indemnización le corresponderá determinarla a un inspector de trabajo o en su caso a un juez de trabajo y previsión social, además, si se presenta la terminación prematura del contrato de trabajo celebrado y dicha terminación ha sido promovida por el patrono, al respecto los daños y perjuicios que debe pagar al trabajador no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo.

La normativa antes referida, también regula la indemnización por incumplir con el preaviso, en todo caso el trabajador queda sujeto a anunciar en los plazos regulados en la ley, la terminación del contrato con el propósito que el patrono pueda buscar a quien deberá sustituir al trabajador que ha presentado la renuncia en forma voluntaria.

Con respecto a la forma de cuantificar la indemnización en cuanto al cálculo de la misma por tiempo de servicio, el importe debe calcularse, tomando como base el promedio de los salarios devengado por el trabajador durante los últimos seis meses, tomando el tiempo de trabajo en caso no se haya ajustado dicho término. Asimismo, debe tomarse en cuenta otras remuneraciones que llene las condiciones de continuidad entre las cuales se puede indicar la parte proporcional del aguinaldo, así como la parte proporcional de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público la bonificación incentivo en concordancia con el Convenio Internacional de Trabajo número 95, dicho instrumento internacional define como salario a toda forma de retribución independientemente el nombre que le dé y la forma de cálculo, es por ello que en aquellos casos en que existen ventajas económicas las cuales no resultan fácil cuantificarlas la normativa laboral guatemalteca les ha asignado un valor de un treinta por ciento.

Por otra parte, es importante indicar que la indemnización constituye en la mayoría de procesos laborales el elemento fundamental de reclamación por parte del trabajador hacia el patrono y le corresponde al Juez de Trabajo y Previsión Social, conocer algunos aspectos del conflicto planteado ante sus oficios y recibir las pruebas oportunas para emitir una sentencia justa, aplicando para el efecto los principios que inspiran el derecho de trabajo reguladas en la normativa nacional como internacional.

Una de las características de la sentencia laboral, es el plazo que se determina en dicha resolución para el cumplimiento de la obligación establecida al pago de la indemnización y demás prestaciones laborales si fuere el caso y de allí la importancia de dicha resolución.

Otro aspecto de la indemnización, es que dicha institución ha sido analizada y estudiada por juristas, laboristas, jueces y autoridades de trabajo, con el propósito de realizar una interpretación extensiva de dicha institución, tomando en cuenta las disposiciones legales vigentes al respecto y por ende, son derecho adquiridos prácticamente por la clase trabajadora y por ende irrenunciables, tomando en consideración que el derecho laboral está llamado a modificarse a cada momento, siempre y cuando que dichos cambios signifiquen

mejoras para los trabajadores, desde el Código de Trabajo vigente hasta las leyes laborales, ya que sirven de base para regular beneficios a favor de la clase trabajadora, obviamente deben superar las disposiciones existentes, por ejemplo, las disposiciones reguladas en la Constitución Política y cuando se modifica alguna disposición del Código de Trabajo, se espera que esta supere la normativa constitucional, y de no hacerlo de esa manera, se aplica la institución del indubio pro operario, buscando el otorgamiento de las ventajas a favor de la clase trabajadora o la aplicación de normas más beneficiosas para la clase obrera.

Además, se debe tener presente el papel importante que tiene la Organización Internacional del Trabajo, pues mediante la aprobación y ratificación de algunos convenios internacionales en dicha materia van surgiendo mejoras en la ley, en las negociaciones colectivas y sobre todo en los beneficios que en forma unilateral el patrono otorga al trabajador aplicando, en algunas oportunidades no la ley sino la costumbre como el caso de las ventajas económicas que se otorgan a pesar de estar en la disposición legal, en algunas oportunidades se supera dicho porcentaje y como consecuentica de ello, algunos patronos pueden aplicar y otorgar más beneficios en materia de ventaja económicas que otros, tomando en cuenta si se aplicación los

términos de porcentajes mínimos, a partir de allí se otorgara lo que establece la ley, pero si se aplican beneficios máximos en ese sentido, los derechos serán superiores y por ende, pueden ser distintos a otras empresas o actividades patronales.

Por otra parte, se debe tomar en cuenta, que por mandato constitucional los derechos laborales son susceptibles de ser superados, a través de la negociación individual y colectiva, por lo tanto, siendo el derecho de trabajo y rama del derecho público, le corresponde al Estado fomentar y proteger ese tipo de negociaciones o en su caso promover reformas que incidan en el marco jurídico nacional e internacional, como consecuencia de la ratificación de algunos convenios en materia de trabajo y previsión social.

Interpretación judicial sobre las ventajas económicas

A continuación se presentan los puntos de vista y criterios externados por los profesionales del derecho y funcionarios judiciales que en la actualidad se desempeñan en el cargo de jueces de Trabajo y Previsión Social en la ciudad de Guatemala, los cuales después de ser entrevistados, manifestaron lo siguiente:

La jueza de Trabajo y Previsión Social Enríquez² hace referencia a las ventajas económicas de la siguiente manera:

Dicha institución jurídica tiene puntos positivos y negativos, pues es innegable que si el empleador reconoce la buena labor realizada por el trabajador y sus necesidades económicas precarias, lógicamente es posible que le dé o le regale algo extra a su salario, puede ser dinero, comida, ropa etc., definitivamente esto es beneficioso para el trabajador, pero cuando el trabajador se viene a dar cuenta de lo regulado en la ley con respecto a las ventajas económicas y peor si es demandado judicialmente, el patrono opta por ya no volver a regalar nada al trabajador. Esto lo hemos sabido los jueces y de grandes empresas que han decidido ya no dar este tipo de ventajas por los resultados de los juicios en su contra. (2013:3)

El punto de vista externado representa un criterio judicial de gran importancia para efectos de la presente investigación, pues integra diversos aspectos de dicha institución jurídica, indicando que la misma tiene aspectos positivos y negativos tomando en cuenta las necesidades económicas del trabajador y la liberalidad del patrono de regalar algo adicional al salario consistente principalmente en ropa, comida o dinero que de una u otra manera constituye un beneficio para el trabajador, sin embargo, en algunas oportunidades el patrono desconoce las normas laborales vigentes y desafortunadamente las debe conocer durante la tramitación de un juicio ordinario de trabajo, donde al ser condenado al pago de las mismas en muchas oportunidades decide ya no contribuir a otorgar el beneficio a favor del trabajador o su familia.

Para el Juez de Trabajo Esquivel, con respecto a las ventajas económicas estas constituyen:

Todo beneficio adicional o complementario, que por la prestación de sus servicios recibe un trabajador de su empleador, siempre y cuando este sea en forma habitual o bien continua y periódica, susceptible de ser valuable en dinero y que no esté regulado o pactado en una ley, reglamento o convenio alguno, breve entre empleadores y trabajadores.(2013:1)

El funcionario judicial antes citado, hace referencia al conjunto de beneficio adicionales al salario que recibe un trabajador directamente de su patrono y para el efecto, deben constituirse en forma habitual o periódica y sobre todo la facilidad de valorarse en dinero y por ende que no esté regulada en la ley o reglamento, sino que un convenio de común acuerdo entre patrono y trabajador.

Por otra parte, la interpretación de las ventajas económicas del Juez Herrera es la siguiente “Son aquella prestación laboral adicional al salario, que se otorga por el puesto que tiene el trabajador o por la naturaleza del mismo.”(2013:1)

Para el efecto el funcionario entrevistado, hace referencia que las ventajas económicas constituyen una prestación laboral en forma adicional al salario, determinando un aspecto sumamente importante como lo es que el otorgamiento de las mismas corresponderá al puesto

que tenga el trabajador o por naturaleza de las actividades que ejecute durante la jornada de trabajo.

Por su parte, La Jueza Mazariegos con relación a las ventajas económicas señala:

Es un acto liberal del empleador en otorgarlas que constituyen un antecedente de la obligación que adquiere para el futuro y constituye un beneficio para el trabajador que lo recibe por causa de su trabajo siempre que sea calculable su importe en dinero.(2013:1)

La jurista antes mencionada, hace referencia a los múltiples beneficios que recibe el trabajador como consecuencia de las actividades laborales realizadas siempre y cuando las mismas se estimen en dinero.

Por su parte la Jueza Castro, manifestó con respecto a las ventajas económicas lo siguiente:

“Es un reconocimiento que otorga el empleador al trabajador por el tiempo y trabajo que realiza, pues ya no es una ventaja económica.”

La profesional del derecho objeto de la entrevista, al externar su punto de vista jurídico con respecto a las ventajas económica, establece que es un reconocimiento por parte del patrono hacia el trabajador, por el tiempo que prestó sus servicios.

El profesional del derecho Cifuentes, define las ventajas económicas como “Aquellas prestaciones adicionales que se otorgan por la prestación del trabajo (no para la prestación del mismo) que incrementa en forma indirecta el salario del trabajador.” (2013:1)

El juez objeto de la entrevista con respecto a las ventajas económicas, informó que estas se deben considerar como prestaciones adicionales que se otorgan precisamente por la prestación del trabajo y que beneficien en el incremento al salario en forma directa a favor del trabajador.

Además, de la variedad de juristas y funcionarios judiciales entrevistados, la Jueza de Trabajo, Ramírez, con relación a las ventajas económicas indicó: “Es todo beneficio adicional al salario, que se devenga por el trabajo realizado.”

La Jueza antes indicada hace referencia al beneficio adicional al salario que se encuentra regulado en el Código de Trabajo vigente en Guatemala y de acuerdo a los derechos irrenunciables que le corresponden al trabajador.

La Jueza Camey, con relación a las ventajas económicas señala “son ventajas (valga decir) que un trabajador tiene para su trabajo y por su trabajo, algunos discrepan de ello. Siendo las principales ventajas, vivienda, transporte y alimentación.” (2013:1)

Para la profesional del derecho y juez de Trabajo y Previsión Social, es importante hacer referencia que las ventajas económicas constituyen un beneficio para el trabajador y un reconocimiento por parte del patrono por los servicios prestados aunque no la mayoría está de acuerdo con dicha conceptualización, sin embargo, los rubros o beneficios que se contemplan generalmente en el otorgamiento de las ventajas económicas comprende, vivienda, transporte y alimentación entre otros.

Por su parte la Jueza Cáceres, señala “es la prestación adicional al salario que acrecienta el patrimonio del trabajador y que recibe por la prestación de sus servicios de forma periódica.” (2013:1)

La funcionaria judicial objeto de la presente entrevista con respecto a las ventajas económicas presenta una interpretación jurídica y señala que debe considerarse como una prestación adicional al salario el otorgamiento de dichas ventajas, pues el patrimonio del trabajador se

aumenta, y que dicho incremento se otorga siempre y cuando se hayan prestado los servicios en forma periódica.

Asimismo, con relación a la temática de las ventajas económicas, el Juez Ramos, expresó:

“son aquellas circunstancias o condiciones en que una persona desempeña sus laborales en relación con las demás.”(2013:1)

El punto de vista antes externado por el Profesional del Derecho, indica que la institución de las ventajas económicas se debe otorgar a favor de la clase trabajadora, siempre y cuando se consideren las condiciones en las cuales se prestan las labores.

Otro aspecto relativo a las ventajas económicas, lo expuso el Juez Godínez de la siguiente manera: “prestaciones adicionales a las otorgadas en la Ley hasta un treinta por ciento según el Código de Trabajo.”

El profesional del Derecho objeto de la presente entrevista, hace referencia a las ventajas económicas como prestaciones adicionales a las otorgadas por la ley laboral vigente en Guatemala, siempre y

cuando se otorguen en el porcentaje de un treinta por ciento en favor del trabajador.

La juez Pimentel, señala con respecto a las ventajas económicas:

Son beneficio otorgados al trabajador por el patrono en forma personal, aclarando que no es para el desempeño del trabajo, además, que es una decisión que el patrono toma en forma unilateral y si no es para todos los trabajadores, no es ventaja económica.(2013:1)

La jurista y administradora de justicia en materia laboral, destaca los beneficios otorgados al trabajador por parte del patrono y que deben ser en forma personal y directa, sin embargo, externa un punto de vista bastante individualizado al indicar que la decisión es unilateral, es decir, únicamente del patrono y que el beneficio debe constituirse para todos los trabajadores de lo contrario no se debe considerar como tal.

Para el profesional del Derecho y Juez de Trabajo y Previsión Social Payes, expone:

“Cualquier prestación no dineraria que se otorga al trabajador por el trabajo desempeñado.”(2013:1)

El punto de vista expuesto por el funcionario judicial antes indicado, es de gran relevancia, tomando en cuenta que las ventajas económicas deben considerarse como toda prestación no dineraria en beneficio directo hacia el trabajador, otorgada por el patrono.

Con el propósito de conocer algunos puntos de vista con respecto a la interpretación de las ventajas económicas se realizó la entrevista a la Licenciada García de León, quien en la actualidad ejerce el cargo de Magistrada Presidente de la Sala Primera de Trabajo y Previsión Social, ubicada en la ciudad de Guatemala y para el efecto con respecto a las ventajas económicas señala “son las prestaciones dinerarias o no dinerarias que el trabajador debe gozar en hasta un treinta por ciento de la indemnización.”(2013:1)

La Magistrada citada, hace referencia a que las ventajas económicas deben estimarse cuando termina la relación laboral en un monto hasta del treinta por ciento para el efecto, se deben declarar conjuntamente con el pago de la indemnización pues ambos son derechos que le asisten al trabajador derivados del contrato y de la relación laboral existente.

Con respecto a las ventajas económicas, también se solicitó el punto de vista del Magistrado Presidente de la Sala Segunda de Apelaciones de Trabajo y para el efecto el Juez Santos expone:

Prestaciones adicionales al salario de que goza el trabajador, por un acto de liberalidad del patrono y que presente una ganancia al trabajador y que no provienen de la ley, ni de los pactos colectivos y que además no constituyan herramientas de trabajo. (2013:1)

El anterior punto de vista del magistrado en mención, es de gran utilidad tomando en consideración que las ventajas económicas deben constituir prestaciones adicionales al trabajo que se otorgan por parte del patrono en beneficio del trabajador, siempre que represente para éste una ganancia y que no se hayan establecido mediante un pacto colectivo.

Por otra parte, es importante señalar que adicional a la interpretación de las ventajas económicas, los funcionarios judiciales entrevistados externaron algunos puntos de vista con respecto a otros aspectos, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- a) Los Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, señalaron que el período de laborar en el Organismo Judicial es de uno a quince años, principalmente en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social;

- b) Los funcionarios judiciales entrevistados, determinaron que la definición y regulación de las ventajas económicas, es un tema complejo y amplio pero de conformidad con la ley, a quien le corresponde fijar el monto de las ventajas económicas es al Juez de Trabajo y Previsión Social siempre y cuando las partes no lo hayan realizado o pactado, pues en ese caso le corresponde a estas, ya que es un mandato legal que el monto lo fija la ley en un importe del treinta por ciento adicional al salario y en términos generales se estima que le corresponde fijar el monto al órgano jurisdiccional;
- c) Además, los funcionarios entrevistados establecieron que de acuerdo a su experiencia determinan las ventajas económicas, inicialmente con las pruebas que se aportan, tomando como base la regulación legal del artículo 30 del Código de Trabajo, las prestaciones continuas, la prestación de servicios, el porcentaje estimado en un treinta por ciento, tomando de referencia las bases aportadas, estimando el incremento en el patrimonio del trabajador;
- d) Con relación, al porcentaje del treinta por ciento establecido en la ley para las ventajas económicas, se cumple por parte del sector patronal; el criterio de los juzgadores es que efectivamente un cincuenta por ciento de ellos informó que el

sector patronal si cumple con el pago correspondiente y en contraposición, otro cincuenta por ciento informó que no cumplen con dicho pago, además, informaron los profesionales del derecho que es necesario aclarar que son muy pocas las entidades privadas que las otorgan al exhibir finiquito es decir, si toman en consideración dicho porcentaje y además, porque así lo determina la ley y es considerada una protección de la ley, externando además, que el porcentaje del treinta por ciento para algunos entrevistados las ventajas económicas son mínimas para incrementar la indemnización por lo que ellos consideran injusto dicho porcentaje y finalmente, determinaron algunos otros jueces que no consideran a las ventajas económicas como una prestación adicional, pues en la práctica son muchos los casos en los que se han otorgado.

e) Por otra parte, los funcionarios judiciales entrevistados externaron opinión con respecto a que si la clase trabajadora conoce la regulación de las ventajas económicas a lo cual señalaron en su mayoría que no, ya que los trabajadores no poseen conocimiento claro del tema y confunden los presupuestos de la ley con otro tipo de prestaciones, además, establecieron que generalmente hasta que procede el despido se enteran que existe la figura de las ventajas económicas y que

tienen derecho a solicitarlas ante las autoridades correspondientes, aunado e ello consideran que no necesitan del auxilio profesional de abogados para conocer sus derechos, sin embargo, la mayoría señala que la clase trabajadora no tiene ni ha tenido conocimiento de la regulación laboral, toda vez que el patrono no da información de que son o cuales son dichas ventajas y a su vez tomando en cuenta que el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República las regula en el artículo 90 último párrafo, pero no las define, constituyendo una ausencia jurídica. Por otra parte, en muchas oportunidades la clase trabajadora reclama derechos de otra índole o bien las ventajas económicas y consideran que todo lo que se les ha otorgado y que no es dinero constituye ventaja económica, un profesional del derecho señala que de conformidad con la ley nadie puede alegar ignorancia al respecto por lo que la clase trabajadora tiene la obligación de conocer las disposiciones de trabajo vigentes y sobre todo lo concerniente a sus derechos.

- f) Oportunamente, los funcionarios entrevistados respondieron a la interrogante que de acuerdo a su experiencia es necesario definir, caracterizar e individualizar las ventajas económicas en el Código de Trabajo a lo cual la mayoría estableció que

efectivamente es necesaria dicha reforma, principalmente por la ambigüedad del caso al no encontrarse debidamente reguladas y por ende que beneficios pueden constituir dichas ventajas, estableciendo que actualmente se otorgan o se desestiman por criterios derivados mayormente de la doctrina, y para el caso de Guatemala, concretamente no existe regulación al respecto, ya que es muy ambigua que genera controversia no solo su aplicación sino su interpretación, por lo que es urgente una definición para cuidar las confusas interpretaciones.

g) Por otra parte, los juzgadores en materia de trabajo y previsión social respondieron a la interrogante acerca si existe un procedimiento específico para la interpretación judicial de las ventajas económicas e informaron que la interpretación de la aplicación del artículo 901 del Código de Trabajo, así como de la integración de las normas nacionales y los artículos quince (15) dieciséis (16) y diecisiete (17) del Código de Trabajo aunque en forma escrita y otro aspecto de gran importancia lo ha constituido la jurisprudencia, pues diversas sentencias han otorgado las ventajas económicas de conformidad con lo ordenado en la normativa laboral guatemalteca.

- h) Adicional se formuló el siguiente cuestionamiento para los administradores de justicia en materia laboral, como en que procesos se declaran más las ventajas económicas, a lo cual todos incidieron que se trata en los juicios ordinarios, pues en estos el derecho es incierto y le corresponde al juez de trabajo y previsión social declarar a quien le corresponde y cuando se requiere la declaración de las ventajas económicas, en muchas oportunidades estas se otorgan, pues se consideran prestaciones adicionales al salario y que una vez exista regulación los jueces deben aplicarla en concordancia con algunos principios que inspiran al derecho de trabajo, principalmente al de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos.
- i) Finalmente los entrevistados, todos Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de la ciudad de Guatemala, estimaron si era o no obligatorio el pago de las ventajas económicas, para algunos efectivamente si se encuentran reguladas en el Código de Trabajo y el pago debe ser obligatorio, constituyendo una obligación legal que queda sujeta a la comprobación del porque el trabajador las reclama y además, debe probarse tal extremo para que el juez las estime pagaderas y generalmente, son a favor del trabajador, sin embargo, si no se demuestra tal extremo y a criterio del Juez,

no corresponden el pago de las ventajas reclamadas, se resolverán conforme a su buen saber y entender.

j) Por otra parte, algunos puntos de vista señalados consideraron que no es obligatorio el pago de las ventajas económicas, tomando en cuenta que solo se concede para el caso que hayan gozado o sea que no es en forma específica una ventaja sino una regulación de ley y que únicamente se aplica a los casos concretos, ya que no toda la clase trabajadora gozan de ellas por decisión patronal por no contemplarse en el contrato o por desconocimiento del trabajador u otros factores que inciden en el impago de las mismas.

k) Asimismo, los funcionarios judiciales en su gran mayoría, manifestaron que en todos los casos, si bien es cierto que el trabajador es el que reclama las ventajas económicas ante el órgano jurisdiccional para dilucidar la situación, cierto es también que cuando se otorga un contrato de trabajo y genera ventaja económica, es el patrono únicamente quien debe cargar con la prueba para poder resolver conforme a derecho.

Finalmente, es necesario indicar que la institución de las ventajas económicas en materia de trabajo y previsión social han generado diversidad de interpretaciones y criterios por parte del patrono, del

trabajador, y de las autoridades de trabajo, tal es el caso de los jueces de trabajo y previsión social como consecuencia de la escasa regulación de las mismas en la normativa vigente en Guatemala, indican en su gran mayoría que es necesario establecer una metodología para evaluar y realizar diversos estudios para definir las e identificarlas y de ser el caso, proponer la ampliación del actual precepto legal y así poder armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores que como consecuencia en Guatemala, únicamente se aplica para dicha institución la interpretación legislativa y judicial.

En muchas oportunidades el trabajador desconoce los derechos que le asisten en relación a sus ventajas económicas, el porcentaje legal y los efectos de dicha prestación laboral que generalmente es interpretada adicional al salario. Por consiguiente, el presente estudio constituye un valioso aporte para la clase trabajadora, patronos, estudiosos del derecho, autoridades de trabajo y funcionarios judiciales, quienes constantemente deben conocer tramitar y resolver asuntos relacionados a las ventajas económicas en forma extensiva a favor del trabajador que por diversas causas ha terminado la relación laboral y le corresponde el porcentaje legal de las ventajas económicas.

De los puntos de vista antes externados, mismos que comprenden criterios doctrinarios, jurídicos y prácticos considerando que estos últimos se obtuvieron a través de la técnica de la entrevista, especialmente, a los funcionarios que en la actualidad dirigen las Salas de Trabajo y Previsión social y los jueces de Trabajo y Previsión Social, con el propósito de conocer el criterio institucional y aplicación de las ventajas económicas en la ciudad de Guatemala, constituyendo un valioso aporte para el fortalecimiento y conclusión del presente estudio, los puntos de vista externados por dichos profesionales del derecho que ejercen funciones judiciales.

Las ventajas económicas por y para el trabajo

En materia judicial, las ventajas económicas es una institución del derecho sustantivo y procesal, que se reclama diariamente en los órganos jurisdiccionales como consecuencia de la terminación de la relación laboral y de allí que surgen diversos criterios, no solo de interpretación sino también de aplicación, para el efecto, cuando se otorgan los medios para que el trabajador realice sus labores entonces, no se consideran ventajas económicas, pues es necesario que el trabajador disponga por ejemplo de un teléfono móvil con tiempo de aire, de un vehículo u otro medio de transporte, o de algunas instalaciones para efectuar sus labores, y por ende, la

interpretación es que los utensilios otorgados por el patrono hacia el trabajador, fueron para el trabajo.

De lo anterior, al analizar la normativa vigente en materia de ventajas económicas se da el ejemplo, que cuando se contrata a un mensajero para prestar diversos servicios de entrega de correspondencia, y otras actividades de índole comercial, bancaria, de cobros entre otras, dicho empleado debe trasladarse de un lugar a otro, para efectuar dichos cobros o realizar algunos pagos del giro de la actividad patronal, sin embargo, el patrono debe proporcionar el medio de transporte para la ejecución de las labores en este caso, el vehículo en que se conduce y trasporta el trabajador no constituye ventaja económica pues es para el trabajo.

En contraposición a lo anterior, desde el punto de vista de la interpretación se debe realizar un análisis jurídico y económico, no solo del monto de las ventajas económicas, sino cuales se deben considerar como tales, tomando en cuenta que las mismas se otorgan por parte del patrono por el trabajo realizado y en ese concepto si se consideran ventajas económicas, para el efecto se presenta un ejemplo, cuando voluntariamente, el patrono paga la colegiación universitaria del trabajador o cuando se le proporciona al os

trabajadores sin costo alguno el almuerzo en el centro de trabajo o lugar donde se ejecutan las labores, dicho beneficio es por el trabajo efectuado.

Los dos últimos aspectos antes señalados constituyen el punto de interpretación jurídica de la institución de las ventajas económicas, pues la decisión le corresponde tomarla no al patrono, ni al trabajador sino a una autoridad de trabajo, o en su caso a un juez de Trabajo y Previsión Social quien debe de acuerdo a su experiencia determinar en una resolución judicial, cuando las ventajas económicas son por el trabajo y cuando no se deben considerar como tales cuando son para el trabajo.

Conclusiones

Las ventajas económicas es la institución laboral que desde la vigencia del actual Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República han constituido beneficio para el trabajador derivado de la terminación de la relación laboral, sin embargo, según el criterio jurisdiccional, es necesario reformar el artículo 90 último párrafo, con respecto a regular cuáles deben ser consideradas ventajas económicas y no dejar la interpretación extensiva al juez de Trabajo y Previsión social, pues en algunas oportunidades los criterios de dichos funcionarios judiciales son distintos y no existe una unificación al respecto y tomando en cuenta que la clase trabajadora guatemalteca, desconoce las normas laborales vigentes y ese desconocimiento conlleva a no poder reclamar oportunamente sus prestaciones entre las que se encuentran las ventajas económicas.

La decisión judicial para el otorgamiento o rechazo de la reclamación de las ventajas económicas, corresponde al Juez de Trabajo y Previsión Social, quien decide que dicho beneficio se otorga únicamente por el trabajo realizado por parte del patrono hacia el trabajador en forma voluntaria y permanente. Además, no constituye

ventajas económicas, cuando es obligación del patrono otorgar los medios para que el trabajador ejecute las labores en este caso cuando son para el trabajo no constituye dicho beneficio sino una obligación patronal, pues el trabajador necesita de los utensilios para desarrollar sus labores.

La carga de la prueba ante el Órgano jurisdiccional la tiene el patrono, quien es el que debe demostrar si el trabajador posee o no el derecho de reclamar ventajas económicas, sin embargo en la mayoría de los casos el trabajador no tiene el conocimiento de que son o cuales son dichas ventajas.

Referencias

Alcalá, L. y Cabanellas, G. (1972). *Tratado de Política Laboral y Social*. Argentina: Editorial Heliasta.

Cáceres, C. (2013) *Juez Décimo Cuarto de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social*. Guatemala: Juzgado Décimo Cuarto de Trabajo y Previsión Social.

Álvarez, E. (2008). *Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala: Editorial Vile.

Cabanellas, G. (1977). *Diccionario de Derecho Usual*. Argentina: Editorial Heliasta.

Chicas Hernández, R. (2009). *Introducción al Estudio Procesal del Trabajo*. Guatemala: Editorial Orión

Castro, M. (2013). *Juez Quinto de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social*. Guatemala: Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social.

Camey, X. (2013) *Juez Noveno de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social*. Guatemala: Juzgado Noveno de Trabajo y Previsión Social.

Cifuentes, L. (2013) *Juez sexto de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social*. Guatemala: Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social.

Echeverría, R. (2009). *Derecho del trabajo*. Guatemala: Editorial Formatec.

Enríquez, A. (2013) *Juez Primero de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social*. Guatemala: Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

Esquivel, L. (2013) *Juez de Trabajo y Previsión Social*. Guatemala: Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social.

Fernández, L. (2011). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: Ediciones Ius.

Franco, C. (2005). *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

García, A. (2013) *Magistrada Presidente Sala Primera de Trabajo y Previsión Social*. Guatemala. Organismo Judicial.

Godínez. E. (2013). *Juez Duodécimo de Trabajo y Previsión Social*. Guatemala: Juzgado Duodécimo de Trabajo y Previsión Social.

Herrera, M. (2013). *Juez Tercero de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social*. Guatemala: Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social.

López, M. (2003). *Introducción al Estudio Procesal de Trabajo*. Guatemala: Editorial Universitaria.

López, M. (2007). *Síntesis del Derecho de Trabajo guatemalteco*. Guatemala: Ediciones Ius.

López, M. (2013). *Juez Décimo Tercero de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social*. Guatemala: Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social.

Mazariegos H. (2013). *Juez Cuarto de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social*. Guatemala: Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social.

Ramos, B. (2013). *Juez Undécimo de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social*. Guatemala: Juzgado Undécimo de Trabajo y Previsión Social.

Ramírez, B. (2013). *Juez Octavo de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social*. Guatemala: Juzgado Octavo de Trabajo y Previsión Social.

Santos, F. (2013). Magistrado Presidente Sala Segunda de Trabajo y Previsión Social. Guatemala. Organismo Judicial.

Osorio, M. (2000). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Argentina: Editorial Heliasta.

Payes, E. (2013). *Juez Primero de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social*. Guatemala: Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social para la admisión de demandas.

Pimentel, A. (2013) *Juez Segundo de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social*. Guatemala: Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social para la admisión de demandas.

Legislación

Constitución Política de la República.

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

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

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto- Ley 107 del Congreso de la República.