



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y Justicia
Programa de Actualización de Competencias y Cierre Académico

**Salario emocional como incentivo laboral
a los trabajadores**
(Tesis de Licenciatura)

Alicia Maribel Quiñonez Corado

Guatemala, septiembre 2020

**Salario emocional como incentivo laboral
a los trabajadores**
(Tesis de Licenciatura)

Alicia Maribel Quiñonez Corado

Guatemala, septiembre 2020

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Alicia Maribel Quiñonez Corado** elaboró la presente tesis, titulada **Salario emocional como incentivo laboral a los trabajadores.**

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **SALARIO EMOCIONAL COMO INCENTIVO LABORAL A LOS TRABAJADORES**, presentado por **ALICIA MARIBEL QUIÑONEZ CORADO**, 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 **M. Sc. ARNOLDO PINTO MORALES**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: ALICIA MARIBEL QUIÑONEZ CORADO

Título de la tesis: SALARIO EMOCIONAL COMO INCENTIVO LABORAL A LOS TRABAJADORES

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 13 de abril de 2018

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

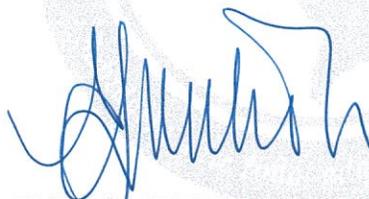


M. Sc. ARNOLDO PINTO MORALES
Asesor de Tesis

c.c. Archivo

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, cuatro de mayo de dos mil dieciocho. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **SALARIO EMOCIONAL COMO INCENTIVO LABORAL A LOS TRABAJADORES**, presentado por **ALICIA MARIBEL QUIÑONEZ CORADO**, 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 **M.A. JOSÉ LUIS DE JESÚS SAMAYOA PALACIOS**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ALICIA MARIBEL QUIÑONEZ CORADO**
Título de la tesis: **SALARIO EMOCIONAL COMO INCENTIVO LABORAL A LOS TRABAJADORES**

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.

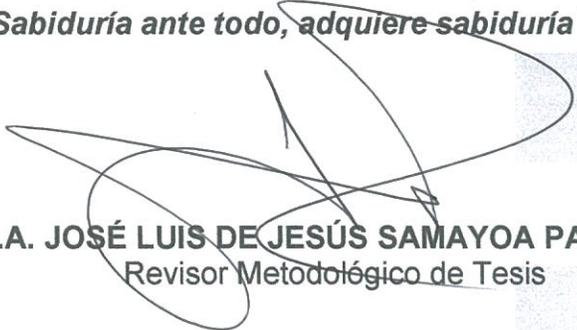
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

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

Guatemala, 26 de noviembre de 2019

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


M.A. JOSÉ LUIS DE JESÚS SAMAYOA PALACIOS
Revisor Metodológico de Tesis

c.c. Archivo

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: ALICIA MARIBEL QUIÑONEZ CORADO
Título de la tesis: SALARIO EMOCIONAL COMO INCENTIVO LABORAL A LOS TRABAJADORES

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 (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

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

Guatemala, 07 de septiembre de 2020.

"Sabiduría, ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

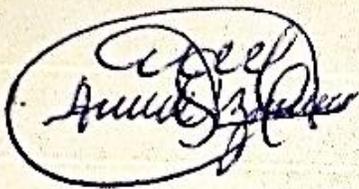


c.c. Archivo

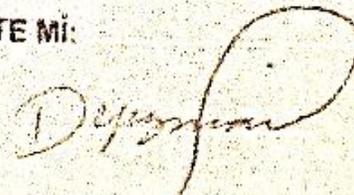


En la ciudad de Guatemala, el día veintiocho de agosto del dos mil veinte, siendo las catorce horas en punto, yo, **Dora María Guzmán Milian**, Notaria me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerida por **Alicia Maribel Quiñonez Corado**, de cuarenta y cuatro años de edad, casada, guatemalteca, Secretaria y Oficinista, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil cuatrocientos cuarenta y cuatro, cincuenta y tres mil cero sesenta y tres, dos mil doscientos diez (2444 53063 2210), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Yo la Notaria manifiesto a la requirente, Alicia Maribel Quiñonez Corado, bajo solemne juramento de Ley, advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento la requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: "**Salario emocional como incentivo laboral a los trabajadores**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después de su inicio la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AQ-0596443 y un timbre fiscal del

valor de cincuenta centavos de quetzal con número 630813. Leo lo escrito al
requiriente, quien, enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos
legales, la acepta, ratifica y firma con la Notaria que autoriza. **DOY FE DE TODO
LO EXPUESTO.**



ANTE MI:



LENCIADA
DORA MARIA GUZMÁN MILLÁN
ABOGADA Y NOTARIA

Nota: Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Dedicatoria

- A Dios:** Por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad; por darme luz y sabiduría para poder culminar una etapa más de mi vida.
- A mis padres:** Por haberme guiado por el camino de la rectitud, la integridad y la honestidad.
- A mis hermanos (as):** Por el apoyo incondicional que me han brindado durante toda mi vida.
- A mi esposo:** Por su apoyo, comprensión e impulsarme a seguir adelante.
- A mis hijos:** Que sea un incentivo e impulso para que ellos alcancen sus metas.
- A la Universidad Panamericana:** Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y de Justicia por darme la oportunidad de culminar este logro académico.
- A usted:** Por ser parte en este acto tan especial.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introduccion	iii
Generalidades sobre el Derecho del Trabajo	1
Evolución histórica del Derecho del Trabajo	1
Fuentes del Derecho de Trabajo	5
El Trabajo	9
El Trabajador	23
El Contrato de trabajo	27
El salario	45
Ventajas económicas	57
Salario emocional	59
Conclusiones	70
Referencias	72

Resumen

El trabajo por ser una actividad que desarrolla el hombre, con esfuerzo físico e intelectual, tendiente a dignificar su posición ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa. De la investigación realizada se pudo observar que el salario emocional es un concepto asociado a la retribución para los trabajadores, en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico. Este tipo de retribución actúa como factor motivador de los empleados y mejora la opinión que los trabajadores tienen de la empresa, no se trata de recibir una mayor cantidad de dinero, sino de recibir prestaciones que el trabajador entiende como beneficios más valiosos que una subida de sueldo ya que se incluye, además de una remuneración económica justa, nuevas experiencias, reconocimiento del trabajo bien hecho, oportunidad de crecimiento, calidad de vida, clima laboral agradable, entre otros.

La motivación laboral ha sido muy poca en la gran mayoría de las empresas de Guatemala, por este motivo no puede esperarse que una persona se encuentre motivada para continuar en su empleo si no encontró en la empresa una manera de satisfacer sus necesidades más inmediatas. El salario emocional es un concepto muy poco difundido en nuestro país y que hasta hace algún tiempo fue reconocido como tal y

que aún no se cuenta con un amplio conocimiento teórico ni práctico del mismo. Aquellas empresas que tienen muchos empleados que después de capacitarlos renuncian, o aquellos jefes que están teniendo fugas de talentos, quizá deberían analizar cómo aplicar el salario emocional que al final será el que los retenga.

Palabras clave

Derecho del Trabajo, Prestaciones Laborales, Salario, Salario Emocional, Ventajas Económicas.

Introducción

El Salario Emocional como incentivo laboral a los trabajadores guatemaltecos. Tema que pertenece al Derecho Laboral. Siendo las características fundamentales del Salario Emocional, el conjunto de retribuciones no monetarias que el trabajador recibe de su lugar de trabajo y que complementan el sueldo tradicional con nuevas fórmulas creativas que se adaptan a las necesidades de cada trabajador.

El problema que dará inicio a la presente investigación es que actualmente en las empresas la motivación laboral es poca y ha generado que los empleados busquen mejores opciones laborales en otras compañías, que pueden ofrecerles mejores beneficios.

Una de las ideas que quiere plantear el postulante, es dar a conocer que existen ciertas prestaciones que los patronos como tal pueden otorgar a los trabajadores, sin estar estas prestaciones como una obligación dentro de nuestra legislación vigente, por lo que al otorgarse estas prestaciones se pretende motivar con las mismas al mejoramiento del trabajo y al rendimiento del trabajador, ya que un trabajador motivado no solo moralmente o espiritualmente sino también económicamente va a ser un trabajador con un índice de rendimiento superior. Se va a diferenciar entre lo que es un salario emocional y una prestación conocida como

ventaja económica. Esta terminología es casi desconocida en el medio guatemalteco por lo que se dará a conocer que si existe esta terminología la cual es la forma de su aplicación dentro de las relaciones obrero patronal.

Generalidades sobre el Derecho del Trabajo

Doctrinariamente puede definirse al Derecho del Trabajo como: el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado. Abarca no sólo las normas sino los principios que regulan las relaciones de trabajadores y empleadores en lo relativo al trabajo subordinado. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo. (Pérez, 1960: 20)

Es un conjunto de Leyes y doctrinas que enseñan los derechos y obligaciones de las personas en su trabajo, su salario, su salud en el trabajo, sus organizaciones de trabajadores, y otros, el trabajo es una actividad que se desarrolla con esfuerzo físico o intelectual, tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad, es una actividad lícita que permite recibir una retribución en dinero. La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 define el trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, se trata de una actividad humana, voluntaria, subordinada, onerosa y creadora.

Evolución histórica del derecho del trabajo

El trabajo existe desde la antigüedad incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo, pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros

primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador, en los tiempos antiguos predominaba la consideración del trabajo como pena, como maldición odiosa, dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas, puede decirse que, en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzoso constituía el régimen general de trabajo.

La esclavitud, era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar. Fue el cristianismo la doctrina que, a través de Jesucristo, considerado por sus contemporáneos como el “hijo del carpintero”, la que reivindicó el valor del trabajo manual, no se consideraba el trabajo como un castigo, sino que el castigo está dado por la fatiga que el mismo produce, a partir del hecho de que al echar al hombre del paraíso Dios lo amonesta diciendo que “con el sudor de tu frente ganarás el pan” (Franco, 2007:10)

Durante el Imperio Romano, no existía el concepto de trabajo, se pensaba que únicamente los animales y los esclavos debían trabajar, no existía el Derecho Laboral y mucho menos leyes al respecto, era más importante legislar en cuestiones civiles, fue el Derecho Civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma. Tras la caída del

Imperio Romano, la cultura laboral denigrante para el ser humano pasó a ser ocultada y escondida sin acceso al pueblo, las nuevas generaciones crecieron en un ambiente donde el trabajo, aparte de necesario, comenzaba a ser considerado un bien social, una forma casi única y obligatoria para sustentarse. (Franco, 2007:19)

El primer paso y más fundamental en la transformación del trabajo lo había dado en la antigüedad el cristianismo, el trabajo no será ya una actividad odiosa a la que ha de evitar quien tenga medios económicos o posición social para lograrlo. Fue al final de la Edad Media que surgió, gracias a la Revolución Industrial, una nueva ideología que decía que la riqueza no se centraba exclusivamente en tener o no propiedades de tierra, se dio un cambio en la concepción económica del hombre se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra.

Surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes en la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la revolución industrial. En la Edad Moderna surge una nueva clase social, la burguesía, en donde se comienza a obtener poder político mediante la corrupción.

El atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo, los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono.

Nos encontramos actualmente con la revolución tecnológica, la velocidad de las informaciones, ante la necesidad de insertarse a un mundo competitivo, se busca la reducción de todos los costos laborales. Así tenemos que el Derecho Laboral nació como consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social, las normas iniciales de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo, reclamos contra las jornadas extenuantes, contra el trabajo insalubre de menores de edad, y sobre todo contra los bajísimos salarios. (Franco, 2007:33)

Fuentes del derecho de trabajo

El vocablo fuente deriva de la voz latina *fons*, y significa el manantial de agua que brota de la tierra; en sentido figurado es el principio, fundamento u origen de una cosa, aplicada la palabra fuente a la norma jurídica se alude al origen de la norma jurídica, de ahí puede derivarse que es fuente del derecho la causa u origen de los que fluyen derechos y obligaciones jurídicas para las personas.

Entendiendo por fuentes del Derecho del Trabajo aquello que origina las normas que reglan las relaciones laborales. Es importante determinar que varias son las fuentes del derecho laboral para desarrollarse y establecer la justicia se estima pertinente, se establece que entre aquellas destacan la Constitución, los contratos de trabajo, los tratados internacionales existentes, la ley o los reglamentos. Cabanellas define la fuente del derecho como: “Principio, fundamento u origen de las normas jurídicas, en especial del Derecho Positivo o vigente en determinado país o época” Fuentes son todas aquellas que den origen a normas o determinen las pautas a que tales normas deben ajustarse. (Javier Neves Mujica Introducción al Derecho Del Trabajo Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú.)

Dentro de las fuentes del Derecho se pueden distinguir las siguientes:

Fuentes Materiales: Son el conjunto de circunstancias y hechos económicos, sociales, políticos que crean un estado de conciencia colectiva acerca de una necesidad social, que luego se plasma en una norma, esta última es la fuente formal del derecho.

Fuentes directas: Están constituidas por los usos y costumbres, las leyes, reglamentos, ordenanzas municipales y reglamentos de higiene y seguridad, las leyes constituyen la principal fuente del Derecho del Trabajo, y son todas las disposiciones de carácter ordinario y reglamentario que regulan todo lo relacionado a las relaciones y conflictos de trabajo.

Fuentes indirectas: Son aquellas como la jurisprudencia, los convenios colectivos, los reglamentos interiores de trabajo, la doctrina, que inciden por su gravitación en la sanción o reforma del derecho positivo, existen también otros dos tipos de normas laborales que son las normas imperativas y normas dispositivas. Las normas imperativas (*jus cogens*) son aquellas que tienen como característica que se imponen a las partes, las cuales no pueden apartarse de su mandato, las propias normas imperativas son las que establecen el ámbito de disponibilidad.

Las normas de derecho necesario absoluto son aquellas que contienen un carácter de indisponibilidad en su mandato, son las reglas imperativas en sentido estricto, es decir, que los actores sociales no pueden apartarse de

ellas, son indisponibles hacia arriba y hacia abajo, un ejemplo sería el derecho al salario: todo trabajador y trabajadora con una relación laboral tiene este derecho y no puede disponer de él, las normas máximas de derecho necesario son aquellas que contienen un tope de indisponibilidad en su mandato, permitiendo a los actores sociales regular por debajo de él.

La imperatividad consiste en establecer un techo normativo que no es disponible para los actores sociales, pudiéndose regular sólo por debajo de él, es decir, indisponible por encima del techo y disponible por debajo de él; un ejemplo sería que una ley estableciese un tope máximo de incrementos salariales al cual se encuentran sometidos los pactos colectivos, pudiéndose pactar por debajo de él, pero los pactos colectivos que superaran el límite fijado por la ley serían nulos.

Las normas de derecho necesario relativo son aquellas que contienen un piso de indisponibilidad en su mandato, permitiendo a los actores sociales regular por encima de él; La imperatividad consiste en establecer un piso normativo que no es disponible para los actores sociales, pudiéndose sólo regular por encima de él, es decir, indisponible por debajo de él y disponible por encima de él; un ejemplo sería la fijación de un salario mínimo legal, el cual puede ser mejorado por un

pacto colectivo o en un contrato de trabajo, pero jamás puede pactarse por debajo de él. La fórmula de las normas de derecho necesario relativo es recogida en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Las normas dispositivas (*jus dispositivum*) son aquellas que señalan una regla jurídica respecto de la cual las personas pueden apartarse válidamente de ellas; un ejemplo sería lo dispuesto en el cuarto párrafo del artículo 90 del Código de Trabajo, donde se permite que las y los trabajadores campesinos se aparten de recibir el íntegro de su salario en dinero y hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal 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.

El uso local y la costumbre. Por tales se entiende la reiteración de conductas que se extienden a lo largo del tiempo y que resultan insertadas en los contratos de trabajo y por lo tanto modificadoras de las condiciones de contratación inicialmente pactadas por el patrono y el trabajador, en el Derecho del Trabajo la costumbre es una fuente muy importante en cuanto a los pagos de prestaciones equivalentes a la indemnización por despido que se hacen efectivas a los trabajadores que hubieren renunciado, con lo cual hace nacer un derecho para el trabajador, los reglamentos son fuentes del derecho su función es básicamente desarrollar las regulaciones laborales de carácter ordinario y en ningún caso ir más allá de los que norman éstas últimas.

El empleador, en virtud de sus facultades de dirección y organización, puede elaborar un reglamento interior de trabajo cuyo cumplimiento es exigible a los trabajadores, en tanto no contradiga los contenidos mínimos irrenunciables que regulen el contrato o relación de trabajo. El pacto colectivo de condiciones de trabajo es una fuente especial, Artículo 49 del código de trabajo, y también el reglamento interior de trabajo Artículo 57 del código de trabajo, el derecho del trabajo otorga a los actores sociales la capacidad de elaborar normas que regulen sus relaciones.

El Trabajo

El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, que busca un fin y trata, generalmente de satisfacer sus necesidades. Etimológicamente son dos los significados: el trabajo es *opus* obra, resultado de la actividad humana; por otro lado, es *labor*, actividad de la que nace la obra o que da origen al resultado. (García, 1973:45)

Se constituye, además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza, pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa. El trabajo puede definirse como la actividad física que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero, es un derecho por cuanto todo individuo tiene

la posibilidad de emplearse en una actividad productiva que le permita obtener una retribución que le permita vivir y una obligación por cuanto como miembro de la sociedad, los individuos deben contribuir, con su ocupación, en el sostenimiento de la misma.

La igualdad en el trabajo o igualdad laboral, es la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores o mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social a la cual pertenezcan, ni la religión que profesen o su ideología política. (Franco, 2007:47)

Para las trabajadoras consiste en que éstas gocen de los mismos derechos que los trabajadores; que su condición de mujeres o de madres, no sea motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración o en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o para alcanzar puestos superiores, así como para integrar comisiones mixtas, sindicalizarse y ocupar puestos directivos en el sindicato o agrupación a la cual pertenezca, cuando las condiciones de trabajo estipulan diferencias basándose en el sexo, raza, condición social, religión o preferencia política de la trabajadora, se comete una discriminación y por lo tanto se produce una desigualdad en el trabajo; por discriminar se entiende alterar o modificar la igualdad entre personas.

Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo, se considera discriminación laboral, la discriminación ocurre cuando se produce desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades, de trato o en el pago. La igualdad laboral puede explicarse en tres modalidades: Igualdad de oportunidades quiere decir que, sin tomar en cuenta sexo, edad, estado civil, gestación o las responsabilidades familiares, los hombres y las mujeres tienen derecho a solicitar un trabajo; ocupar una vacante, ser ascendidos o ascendidas, o promovidos dentro de su empresa o centro de trabajo.

Disfrutar de una beca; ser capacitados, adiestrados o tener formación profesional; participar en las comisiones mixtas que establecen las leyes; sindicalizarse y ocupar puestos en las mesas directivas; gozar de todas y cada una de las prestaciones laborales y de seguridad social de acuerdo con las leyes, los contratos y reglamentos que rijan sus relaciones laborales. La igualdad de trato significa que tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones sin importar su situación social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos, respetar las mismas jornadas, salarios y prestaciones, cuando se realizan las mismas actividades, en las mismas circunstancias, en un mismo centro de trabajo, entendido éste como empresa o establecimiento, asimismo, respetar la dignidad de la persona.

Por dignidad se entiende que la persona, por el simple hecho de serlo: tiene derechos de los cuales no puede ser despojado, que no se le ponen condiciones para que los disfrute, que no se deben violar o reducir sus derechos. La igualdad de pago es sinónimo de igualdad de remuneración, es parte del principio de igualdad en el trato o de igualdad en las condiciones de trabajo, ya que el salario es una de éstas. Sin embargo, por la importancia que reviste el tema de la remuneración se considera necesario prestarle especial atención.

El derecho a la igualdad de pago genera la obligación de remunerar con la misma cantidad a los trabajadores y trabajadoras, cuando desempeñan trabajos similares, bajo las mismas condiciones, laborando el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo, el trabajo humano productivo puede dividirse en: por cuenta propia y por cuenta ajena, el primero se produce cuando los frutos del trabajo desarrollado son apropiados por el propio sujeto que lo ejecuta, mientras el segundo se produce cuando dichos frutos le corresponden a un tercero que le paga al sujeto ejecutor.

Leyes aplicables en el derecho laboral guatemalteco

La Constitución Política de la República de Guatemala, como norma superior del ordenamiento jurídico guatemalteco, el código de trabajo, las leyes y reglamentos de previsión social vigentes, el reglamento interior de trabajo debidamente autorizado por la Inspección General de Trabajo, los pactos colectivos debidamente homologados ante la Inspección General de Trabajo, así como los convenios internacionales ratificados por Guatemala, ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son los cuerpos legales que se utilizan en Guatemala en materia laboral.

- a. Código de Trabajo. Decreto número 1441
- b. Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. Decreto número 42-92.
- c. Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del estado. Decreto número 71-86.
- d. Ley de servicio civil. decreto número 1748.
- e. Ley de bonificación incentivo. decreto número 37-2001.
- f. Reglamento de la ley de clases pasivas civiles del estado. Acuerdo gubernativo número. 1220-88.
- g. Ley de clases pasivas del estado. decreto número 63-88.

- h. Reglamento de la ley del servicio civil. Acuerdo gubernativo número 18-98.
- i. Ley consolidación salarial. decreto número 59-95.
- j. Reforma a la ley que regula el aguinaldo de los trabajadores del estado. Decreto 74-78.

Seguridad en el trabajo

La salud laboral, se refiere el estado o circunstancias de seguridad física, mental y social en que se encuentran los trabajadores en sus puestos de trabajo, con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes, la Seguridad en el Trabajo es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral, el trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud. En este sentido muchas veces la seguridad no se toma tan en serio en los centros de trabajo como se debería; lo que puede acarrear serios inconvenientes no sólo para los empleados sino también para los empresarios.

La Organización Internacional del Trabajo OIT celebra el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo el 28 de abril con el fin de promover la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales en todo el mundo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) considera que el lugar de trabajo es un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI; plantea que la salud en el trabajo y los ambientes de trabajo saludables son los bienes más preciados de las personas, comunidades y países, siendo evidente que las condiciones de trabajo generan riesgos para la salud de los trabajadores, es necesario que las empresas adopten una serie de medidas técnicas, preventivas que eliminen o atenúen los riesgos en la ejecución de la prestación laboral.

Las actuaciones, que tienen como objetivo evitar el daño a la salud, es lo que se llama prevención. En la actualidad, las instituciones internacionales y nacionales referentes en la materia contemplan que los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de prevención por definición, dado que sus factores determinantes se encuentran precisamente en las condiciones de trabajo, también se han fortalecido los programas que tienen como eje la salud ocupacional tratada en forma multidisciplinaria para proteger el bienestar de los trabajadores. Esta serie de estrategias procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, al realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y

respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

La prevención se relaciona con la acción de anticiparse, actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. En suma, hablamos de una actividad dirigida a evidenciar las situaciones de riesgos y evitar que lleguen a materializarse, adoptando si fuera necesario, las medidas de protección frente a los riesgos efectivos y concretos; elevando en consecuencia, el nivel de seguridad en la actividad laboral.

Los riesgos laborales se refieren a aquel tipo de daño que se puede sufrir en la vida ocupacional entre los más comunes está el estrés y los ergonómicos.(La mala postura en el puesto de trabajo o cuando se realiza una labor de gran esfuerzo físico como los obreros. Muchos riesgos en el trabajo son evidentes, como los objetos filosos, los pisos resbalosos y los líquidos calientes. Otros riesgos, como los movimientos repetitivos y las sustancias químicas, pueden estar ocultos, en ocasiones es difícil darse cuenta si el dolor en los brazos, manos o espalda fue causado por los movimientos repetitivos en el trabajo, también puede ser difícil darse cuenta si una enfermedad que padece el trabajador fue causada por las sustancias químicas en el trabajo). (Santiago, 2008: 96.)

En las oficinas la computadora generalmente, no es el único equipo presente, el ruido generado por la combinación de fotocopiadoras, impresoras, teléfonos y sistema de ventilación es con frecuencia superior al nivel recomendado para permitir una conversación personal o telefónica y puede interferir con la concentración y elevar así los niveles de irritación y estrés, que suele ser un problema muy frecuente entre los trabajadores de las oficinas, lo que indica una deficiente organización del trabajo. Al momento de trabajar en una oficina, no sólo es importante que las instalaciones estén correctamente ubicadas, sino que la conducta del trabajador sea preventiva.

Si se actúa responsablemente, se puede evitar la ocurrencia de accidentes o que éstos afecten a tus demás compañeros. Los principales riesgos que afectan a la seguridad en una oficina son la falta de limpieza y orden en el propio lugar de trabajo, es importante tener conocimiento de todos los distintos tipos de riesgos con los cuales hay que tener cuidado en el trabajo, tanto los que son evidentes como los ocultos, los riesgos en el lugar de trabajo se pueden separar en distintas categorías, por ejemplo, riesgos de seguridad, riesgos químicos y biológicos, y otros riesgos para la salud, como el ruido, el calor y la radiación, que no entran en las dos primeras categorías. En este sentido, es importante tener en cuenta en los centros de trabajo las siguientes recomendaciones:

- a. Eliminar papeles, desperdicios y obstáculos contra los que se pueda tropezar y que puedan suponer un riesgo de accidente laboral para los trabajadores.

- b. Colocar los cables de los ordenadores y de todos los equipos, de forma que no queden en las áreas de paso, quedando recogidos para evitar tropezones.

- c. Si se dispone de alfombra, revisar que este en perfecto estado y que no tiene burbujas o partes levantadas que puedan provocar una caída.

- d. En los casos que no se dispone de alfombra evitar el derramamiento de líquidos, lo cual puede ocasionar caídas las cuales pueden ser de mucho riesgo.

Algunas medidas preventivas son:

- a. Cuando se trabaja frente al computador, se debe mantener una posición adecuada frente a la pantalla, teclado y documentos.

- b. Regular la silla de acuerdo con la altura del oficinista, y al digitar mantener los brazos en forma vertical y los antebrazos ligeramente inclinados hacia abajo.

c. Cerrar los cajones de los archivos inmediatamente después de usarlos. No abrirlos demasiado para que no se salgan de su sitio.

d. Nunca abrir un cajón o gaveta por encima de la cabeza de alguien que está agachado. Abrir un solo cajón a la vez para evitar que el mueble se vuelque.

e. No sobrecargar los cajones superiores ya que puede volcarse el mueble. Guarda los objetos pesados en la parte inferior.

f. Evitar reclinarse hacia atrás en la silla de trabajo para evitar caídas.

G Si necesita alcanzar objetos en altura no usar pisos, sillas o muebles. Utilizar escalas seguras para esto.

h. Cuando se sube o baja una escalera, no hacerlo corriendo ni concentrado en otras cosas, ni con tazas con líquidos calientes. Hacerlo fijándose en cada peldaño para evitar caídas.

I Las acciones o medidas preventivas en materia de salud laboral que conviene tener en cuenta son las siguientes: Prevención médica. Las medidas de prevención sanitaria son aplicadas por los profesionales de la

medicina, siendo propias de la especialidad de medicina de empresa o medicina del trabajo. Como tales se consideran: los reconocimientos médicos; los tratamientos preventivos (vacunaciones, tratamientos diversos...); implantación de medidas de higiene personal.

j. La medicina del trabajo actúa valorando la influencia que tienen determinados agentes o condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, y mediante la vigilancia de la salud, intenta diagnosticar precozmente la enfermedad para evitar su progreso.

Prevención psicosocial. La psicología trata de actuar a través de la profundización en el conocimiento y en el control de los factores psicosociales que pueden influir en los accidentes de trabajo; factores de tipo individual, como: personalidad, inteligencia, aptitudes, psicomotricidad; factores de tipo sociológico referidos a grupos de trabajo: relaciones y comunicación, estilo de mando...; o aquellos que se dirigen al tipo de trabajo y su organización.

La psicopsicología actúa preventivamente con la finalidad de conseguir la adaptación social del trabajador al medio laboral; intenta evitar y corregir aspectos tales como la falta de promoción, la inestabilidad del empleo, la falta de adecuación al trabajo, la incomunicación o la

monotonía que son considerados factores de riesgo psicosocial capaces de generar insatisfacción en el trabajador. Insatisfacción que, a la larga, se traduce en agresividad, depresión, ansiedad, insomnio, dolores musculares, síntomas todos ellos de demostrada y negativa repercusión sobre los accidentes de trabajo, absentismo y la productividad.

Prevención formativa. Se encauza en tres direcciones: La divulgativa, la informativa o instructiva y la educativa; las cuales, aun teniendo, evidentemente, puntos en común y el mismo objetivo final, divergen en sus formas y planteamientos.

La divulgación trata de actuar sobre las personas difundiendo de manera persuasiva mensajes concisos de fácil recuerdo, que llaman la atención a quienes los vean, los oigan o los lean, apoyándose en principios psicológicos o técnicos. La información o instrucción trata de proporcionar la preparación concreta que un trabajador ha de poseer de los riesgos existentes en la realización de su trabajo, conocimiento pormenorizado de todos y cada uno de ellos, así como de los riesgos generales existentes en la empresa o en el ámbito en el que él ha de moverse; conocimiento extensible a las actitudes que ha de adoptar ante la presencia de cada riesgo.

En Guatemala el servicio de salud se presta tanto en el sector público como en el privado. En el sector público, hay tres entidades que prestan el servicio de salud, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Sanidad Militar y el Instituto guatemalteco de Seguridad Social. En el sector privado se distinguen dos servicios, el lucrativo y el no lucrativo. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social también denominado IGSS es una institución del Estado de Guatemala que tiene como función principal dar satisfacción a un determinado tipo de derechos económicos y sociales reconocidos constitucionalmente para los trabajadores guatemaltecos.

Es la institución líder de la seguridad social, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contribuye al bienestar socioeconómico de la población guatemalteca. Los patronos y trabajadores de acuerdo con la Ley, deben de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social. La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 100 reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación.

El Trabajador

El concepto de trabajador en su sentido más amplio es toda persona que desarrolla un trabajo, el Código de trabajo en el Artículo 3 define al Trabajador como toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Es fácil advertir en el Artículo transcrito la noción de trabajo subordinado, no es toda persona que realiza un trabajo sino exclusivamente la que presta a otra un trabajo personal.

Trabajador solo puede ser la persona física, porque el trabajo es una actividad humana desarrollable solo por hombres y mujeres y nunca por personas morales, desde luego, aunque no lo señala la definición para que una persona física se convierta en trabajador es necesario que preste para otra un trabajo personal subordinado, libremente, por su propia voluntad y que ese trabajo sea lícito y remunerado mediante el pago de un salario.

En ese orden de ideas Muñoz Ramon define al trabajador como “la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.” Así tenemos que en ningún sentido se requiere que el sujeto sea profesional para que sea un trabajador.” (Muños, 1983:19).

Un estudiante que presta un servicio subordinado es trabajador aun cuando su actividad primordial sea la de estudiar; o una persona de recién ingreso en una empresa, que se está capacitando para desempeñar una especialidad, es trabajador no obstante que no tenga formación profesional alguna. En algunos casos de excepción, esa formación es indispensable como para trabajar de Abogado, Medico, Ingeniero y otros o en los oficios de chofer, se requiere efectuar previamente estudios, realizar prácticas especiales y obtener las licencias respectivas.

Pero esto tendrá relevancia para la fijación de salarios mínimos, profesionales, para integrar sindicatos y para la determinación de las categorías de los trabajos en las empresas, se considera importante apuntar por razones históricas que antes se consideraba la noción de trabajador subordinadamente como obrero y empleado, obrero era quien prestaba un servicio manual y empleado era quien desarrollaba una actividad intelectual, división que el Derecho de Trabajo les da el mismo tratamiento.

En los Artículos 138 y 145 del Código de Trabajo se establece la denominación de trabajadores campesinos, trabajadores intelectuales y trabajadores agrícolas, se entiende como trabajo agrícola el que se ejecuta en el cultivo de la tierra, aprovechamiento de los bosques,

explotación y cuidado de los animales, explotación de la caza y de la pesca, y se incluyen los sembradores, segadores, molineros, pastores, guardas forestales, mayorales, entre otros, trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

Los trabajadores menores de edad gozan de un régimen especial de trabajo, en orden de su capacidad, para celebrar contratos de trabajo y a la necesidad de su protección, mereciendo particular atención su formación profesional, guardando relación el contrato de aprendizaje, las normas de protección del menor trabajador se dividen en las que se refieren a la admisión al trabajo y las que protegen al trabajador joven en el trabajo.

Debe garantizarse el pleno desarrollo físico, mental y moral del adolescente y proteger su salud, además de impedir que se abuse del trabajo de los menores en detrimento de los trabajadores adultos. Las medidas que protegen al trabajador joven comprenden limitaciones como el trabajo nocturno de menores de dieciocho años, también comprende la

prohibición de desempeñarse en lugares peligrosos o insalubres que presenten peligro para la vida o salud del menor.

Los empleadores están obligados a permitir el control en todo momento de las medidas protectoras del trabajo de los menores. El Código de trabajo establece dos tipos de prohibiciones para el trabajo de los menores una de ellas está relacionada con todos los menores en general y otra con solo los menores que aún no llegan a los catorce años de edad.

Los trabajadores domésticos son los que están al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa y persona o familia que la ocupa. Una de sus principales características es: El horario ya que desde la mañana hasta el anochecer el trabajador domestico está a las órdenes del dueño de la casa, predomina la mano de obra femenina, jóvenes y solteras, indeterminación de tareas ya que los domésticos realizan toda clase de servicios y la no persecución de lucro por el dueño de la casa o patrono. Esto significa que no existen límites mínimos de la jornada de trabajo para estos trabajadores, se señala hora para las comidas y el máximo de horas de descanso.

De conformidad con el Código de Trabajo la jornada ordinaria es de catorce horas diarias de lunes a sábado y seis horas de descanso semanal, y diez horas divididas en 8 horas para dormir y dos destinadas a las

comidas. Con base en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, los trabajadores domésticos tienen el derecho de percibir el salario mínimo que se encuentre vigente para esta actividad, es decir que él o la trabajadora doméstica tendrá como salario en dinero el mínimo establecido en la ley más el incremento de la habitación y la manutención por parte del patrono.

El Contrato de trabajo

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente. Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; la más común de estas formas es el contrato. El artículo 19 del código de trabajo, hace mención que es suficiente el hecho de prestar un servicio para que surja la relación laboral, lo que quiere decir que puede existir una relación de trabajo sin que exista con anterioridad un contrato escrito de trabajo, aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. El hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, ya que puede haber contrato y nunca darse la relación laboral. (Fernández, 2008:86)

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales

de Trabajo y Previsión Social los que deben aplicar su propio procedimiento.

No se puede dejar de mencionar que dentro de una relación de trabajo entre patrono y trabajador, cuando no exista la fecha de la culminación de dicho contrato, debe de interpretarse el mismo como que es por tiempo definido, esto de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral guatemalteca, pero tampoco debe de dejarse de mencionar, que no se tienen esa fecha de la terminación del mismo, por lo que queda bien claro que éste no tendrá que estarse renovando a cada cierto tiempo.

Este tipo de contratos van a concluir cuando alguna de las partes dentro de una relación laboral tome la decisión de cesar la misma, cuando es la decisión del cese por parte de la parte patronal, lógicamente debe de haber un compromiso por parte de este en cuanto a la cancelación de las prestaciones laborales al trabajador, las cuales deberán de ser por la cantidad de un salario por cada año de trabajo y podrá hacerse el cálculo de forma proporcional si fuera el caso.

Si fuera una decisión por parte del trabajador el dejar de laborar para su patrono, existe en la legislación laboral vigente dentro del artículo ochenta y tres la figura denominada como el pre aviso, el cual no es más

que la obligación que tiene el trabajador de darle aviso a su patrono cuando vaya a dar por terminada su relación laboral antes del tiempo de la finalización del contrato que se había firmado entre las partes, por lo que es una de las formas donde se rompe lo que el derecho de trabajo se le denomina el principio de tutelaridad, ya que de acuerdo a la doctrina, el derecho laboral o de trabajo es eminentemente tutelar de trabajador, pero en este caso del pre aviso contemplado, el trabajador tiene la obligación de dar aviso a su patrono que se va a retirar y que va a dar por terminado su contrato de trabajo antes de la fecha pactada de finalización del mismo.

Cuando la legislación obliga al trabajador a dar este pre aviso, deja de ser el derecho de trabajo tutelar del trabajador, y se refiere a este caso en específico, ya que existe y obliga al trabajador a darle a conocer a su patrono que se va a retirar, esto lo debe de hacer de acuerdo al tiempo de anticipación a finalización del contrato de trabajo, deberá de hacerse con una semana de anticipación si se tratara de un contrato en el cual no ha ajustado los seis meses de trabajo.

Si fuera después de los seis meses de trabajo pero menos de un año, que va a renunciar y a dar por terminado el contrato de trabajo antes de la fecha de finalización del mismo, el trabajador deberá avisarle al patrono

con diez días de anticipación por lo menos. Nuevamente la tutelaridad del derecho de trabajo no se cumple, ya que está obligando al trabajador para con el patrono a darle o notificarle de su rompimiento de la relación de trabajo antes de la fecha de finalización del mismo.

Si se tratare del rompimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador antes de la finalización del mismo después de un año de servicios continuos pero menos de los cinco años, el trabajador deberá de dar ese pre aviso al patrono con dos semanas de anticipación. Si fuera el rompimiento del contrato después de cinco años de servicios continuos, el trabajador deberá de darle el preaviso al patrono con un mes de anticipación. Se confirma una vez más la ineffectividad del principio de tutelaridad contemplado dentro de los principios laborales en protección del trabajador, ya que en estos casos, existe una obligación de avisarle al patrono. Cuando el contrato sea de forma verbal, igualmente el preaviso deberá de hacerse de forma verbal, siempre y cuando exista la presencia de dos testigos.

Debe tener claro también que el no cumplir con este requisito por parte del trabajador para con el patrono a dar el preaviso, también la legislación laboral guatemalteca, tiene contemplado que debe de sancionarse al trabajador y que dicha sanción no puede compensarse con dinero, sino que tiene que ser a través de un proceso que debe de

seguirse o iniciarse por el patrono en contra del trabajador en un juzgado de trabajo.

Se considera que el incumplimiento por parte del trabajador a dar el pre aviso al patrono, este no va a proceder en contra del trabajador por dicho incumplimiento, ya que si se refiere al costo beneficio, le saldrá más caro al patrono interponer una demanda en contra del trabajador, que lo que realmente va a lograr, es ya conocido por el usuario de los juzgados de trabajo en Guatemala, que los procesos son extremadamente largos, que no se cumple con los plazos establecidos y que sería demasiado oneroso para el patrono iniciar y llegar a un término un proceso de estos. Por lo que dentro de la legislación guatemalteca y específicamente lo referente a jurisprudencia laboral, no existe un solo caso donde un patrono haya iniciado un juicio de este tipo.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo, es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo. En consecuencia, es suficiente que se presente la prestación de un trabajo personal y subordinado para que nazca la relación de trabajo, por lo que al presentarse ésta, se aplica al

trabajador un derecho objetivo que es el derecho del trabajo, se considera un ordenamiento absoluto y preventivo, con independencia de la voluntad de los sujetos que participen en la relación de trabajo.

De esta manera se entiende que contrato individual de trabajo es aquel por medio del cual una persona física (trabajador) se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica (patrón) bajo la obediencia y acatamiento de éste, quien, a su vez, se obliga a remunerar por estos servicios mediante el pago.

Elementos del contrato de trabajo

Resulta importante determinar los elementos del contrato individual de trabajo, el primero de ellos es el trabajador, quien será la persona física que presta a otra, bien sea física o moral, un trabajo personal subordinado, el segundo elemento subjetivo será el patrón, que resulta ser la persona física o moral que emplea los servicios de uno o más trabajadores. El trabajo es pues, toda actividad humana, intelectual o material, y lo será con independencia del grado de dificultad y preparación técnica que sea demandada por cada profesión u oficio.

En este tenor, el trabajo debe presentarse de manera personal, esto evoca que el trabajo no lo puede presentar otra persona que no sea la que por medio de su voluntad originó el nacimiento del contrato de trabajo y

debe ser subordinado, esto quiere decir que el trabajador está a las órdenes del patrón en todo lo concerniente a lo que fue contratado, esto no significa que el trabajador tiene que estar en todo momento para el patrón y a lo que guste mandar, sino por el contrario, sólo se encuentra subordinado al trabajo por el que fue contratado. Finalmente, el último elemento del contrato será la remuneración o pago, que constituye el derecho que tiene el trabajador de recibir una retribución por la prestación de sus servicios, físicos o intelectuales.

Elementos propios del contrato de trabajo

Los elementos propios del contrato de trabajo de acuerdo a nuestra legislación laboral son: Subordinación, ausencia de riesgo, la estabilidad y la profesionalidad. Subordinación: Reconoce que el derecho del trabajo no se basa en un supuesto de poder, sino en el vínculo que existe entre las partes del contrato de trabajo, con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador, en consecuencia, no significa sometimiento ni obediencia ciega a órdenes que pudieran ser ilegales aunque se relacionen con la ejecución del trabajo.

Ausencia de riesgo: Consiste en el peligro de sufrir un daño en la persona o en los derechos de la misma persona, está estrechamente vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del

objeto de una obligación o de un derecho, la ausencia de riesgo en el trabajador, típico y característico del contrato es importante al lado de la subordinación. La subordinación y la ausencia de riesgo en el trabajador se integran y justifican en las relaciones económicas jurídicas del contrato de trabajo.

Estabilidad: El vínculo de trabajo debe ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio, el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio que ha de prestarse, la estabilidad en el empleo el trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable, juega un papel importante en el contrato de trabajo. La profesionalidad: Como actividad para lo que fue contratado el trabajador, surge de la reiteración de las tareas de dicha actividad, determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida o constituya una fuente de recurso o de beneficio.

Forma del Contrato de trabajo

El contrato individual de trabajo puede ser:

Por tiempo indefinido: Es precisamente el contrato tipo o regla general pues en virtud de él se entiende que todas las relaciones de trabajo son de naturaleza continua y en consecuencia sólo quedan excluidos aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean acogibles por este tipo de contrato no se especifica fecha para terminación.

A plazo fijo: cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancias como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra. Para obra determinada: cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado de trabajo. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse. El contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior. (Chicas,39:2003)

El contrato de trabajo a tiempo parcial: es aquel en el que se pacta la prestación de servicios durante un tiempo de trabajo inferior al que ordinariamente se emplea en el ámbito de la empresa de que se trate, ya sea en términos diarios, semanales, mensuales o anuales y que realice un trabajo idéntico o similar, está dirigido primordialmente a mujeres, jóvenes, desempleados por mucho tiempo, personas de la tercera edad y

quienes tienen responsabilidades familiares, educativas, entre otras, y quieren contar con un empleo productivo.

La finalidad de un contrato de trabajo de tiempo parcial es generar empleo digno, productivo y libremente elegido, asegurando la protección de los trabajadores en cuanto acceso al empleo, condiciones de trabajo y de la seguridad social, la modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial debe incentivar un sistema laboral inclusivo que permita, al mayor número de personas posible, optar a un empleo digno en los términos que mejor se adapten a sus necesidades, respetando los derechos individuales de quienes integran la relación laboral y los principios del derecho de trabajo como lo son igualdad, realismo, objetividad, equidad, tutelaridad, justicia y proporcionalidad.

El convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, ampara a los trabajadores en lo relativo al trabajo a tiempo parcial y el reglamento del convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, Sobre el trabajo a tiempo parcial, acuerdo gubernativo número 89-2019.

La corte de Constitucionalidad amparó a los interponentes sobre una acción de inconstitucionalidad referente al reglamento del convenio 175 de la organización Internacional del Trabajo OIT, por lo cual dicho reglamento y lógicamente el convenio quedó en suspenso hasta que no

sea otorgado el amparo en definitiva. En el presente caso, el postulante, considera que dentro de las reglas del convenio 175 de la OIT, que dicho sea de paso solo ha sido ratificado por 15 países a nivel mundial, de los cuales solamente Guatemala y Guyana nivel del continente americano han sido los únicos en haberlo ratificado, pero por la razones ya explicadas se encuentra en suspenso. Los países en los cuales está en vigor dicho convenio son: Albania, Australia, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Chile, Eslovenia, Finlandia, Guyana, Hungría, Italia, Luxemburgo, Mauricio, Países Bajos, Portugal, Rusia.

Es fácil poder determinar, que si este convenio fuera verdaderamente beneficioso para el trabajador, el mismo ya hubiera sido ratificado por la mayoría de países miembros de la OIT, pero como se puede ver, muy pocos países están convencidos del mismo. También hay que mencionar que en Guatemala, el convenio fue ratificado desde el año 2017, y no fue hasta dos años posteriores a su ratificación que se puso en vigencia el reglamento, que como es debido, en cada normativa debe de tener su reglamento y este era el que hacía imposible en Guatemala poder poner en práctica y en vigencia este convenio.

La vigencia temporal que se tuvo en Guatemala, fue de pocos meses debido a las acciones interpuestas, pero este tiempo bastó para que algunos industriales iniciaran a realizar este tipo de contratos, los cuales

se quedaron en el limbo por haberse otorgado el amparo provisional por parte de la Corte de Constitucionalidad, dentro de los preparativos que se llevaron a cabo posteriores a la entrada en vigencia del convenio 175 y su reglamento, hay varias entidades dedicadas a la capacitación sobre el manejo de este tipo de contratos a tiempo parcial, debido a que las mismas autoridades del Ministerio de Trabajo y de los mismos inspectores de trabajo, no tienen bien claro el como debe de manejarse este tipo de contrataciones y menos conocimiento sobre como deben de solucionarse cuando se lleguen a presentar los conflictos por los contratos a tiempo parcial.

No está muy claro en cuanto primeramente a la cantidad de horas a trabajarse como máximo, ya que por lógica deberían de ser menor por lo menos a la cantidad de horas que se laboran en una jornada ordinaria laboral en horario nocturno, o sea tendría que ser por menos de 36 horas a la semana.

Otra de las dudas existentes dentro de los patronos como los mismos trabajadores, es que cual es el mínimo de horas para poder realizar una contratación, esto debido a que en ese momento entra a sonar la alarma del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuanto a la cantidad que debe de aportar cada trabajador, por ejemplo que no vaya a ser menos de lo que reporta por un salario mínimo. Es allí donde surge la

duda, en cuanto a que cantidad de horas se deben de pactar para que el IGSS pueda dar por aceptado a un trabajador y darle la protección social y médica. A la fecha no ha habido un pronunciamiento por parte de los representantes del seguro social en Guatemala, aunque si han participado de las entrevistas y foros, dejando en entredicho su conocimiento y aceptación de este tipo de contratación.

Otra de las dudas en cuanto el convenio 175 el trabajo a tiempo parcial, es referente a si existe la posibilidad de horas extras y la forma como deben de calcularse y pagarse, de acuerdo a foros sobre el manejo del convenio y su reglamento, se ha mencionado que si deben de cancelarse las horas extras laboradas por el trabajador, pero entonces surge la duda, a partir de que cantidad se van a calcular las mismas, algunos expositores han dado a conocer que si dentro de un contrato a tiempo parcial por ejemplo, se pacta que las horas trabajadas durante el mes por un trabajador va a ser por 30 horas al mes, se va a contar la hora extra a partir de la hora 31, a lo cual algunos no están completamente de acuerdo.

Otra de las dudas existentes es en cuanto a que si se tiene derecho a los derechos irrenunciables contemplados dentro de un contrato de trabajo normal o tiempo completo, definitivamente si se tiene derecho a todos esos derechos, pero se puede ver la variante, por ejemplo en cuanto a los

días de vacaciones, estos deberán de ser proporcionalmente al tiempo trabajado. Otro de los ejemplos de las dudas que se mencionan es lo referente a la bonificación incentivo de Q 250.00 que por ley se le deben de cancelar al trabajador. En este caso si no se ha dudado mucho en cuanto a la respuesta, ya que dicha cantidad no debe ser cancelada de manera proporcional, sino que debe de ser pagada en su totalidad, o sea los Q 250.00. Dudas y más dudas siguen surgiendo a pesar de estar en suspenso el convenio.

El período de prueba en el contrato de trabajo

Todo contrato de trabajo contempla un periodo de prueba, el cual tiene como objetivo de

las partes conozcan sus cualidades y condiciones, y se evalúen entre sí, para luego determinar la conveniencia o no de continuar con el contrato de trabajo, tiene como finalidad, en el caso del empresario, comprobar si el trabajador está o no capacitado para desarrollar el trabajo para el que ha sido contratado, y en el caso del trabajador, permite conocer las condiciones en las que se va a desarrollar su trabajo.

La duración del período de prueba está fijada en el ordenamiento jurídico laboral y como máximo será de dos meses, no debería establecerse período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas

funciones con anterioridad en otra empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante este período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores, el objeto del período de prueba es establecer la idoneidad del trabajador para el puesto en el que se desempeña, dejando a las partes en la libertad de terminar el contrato de trabajo en cualquier momento dentro del plazo de dos meses establecido en el Artículo 81 del Código de Trabajo, sin que esto implique responsabilidad, durante el período de prueba el patrono puede despedir al trabajador sin justa causa sin tener la obligación de pagar indemnización por tiempo de servicio, así como también el trabajador puede renunciar sin necesidad de tener que dar el preaviso al empleador.

Suspensión del contrato individual de trabajo

Una de las causas para suspender el contrato en forma temporal es la enfermedad del trabajador, y el Instituto de Seguridad Social o Médico particular debe extender el correspondiente comprobante, cuando el empleado haya sanado el patrono debe recibirlo nuevamente a su servicio, otra causa para suspender el contrato de trabajo es un accidente que produzca incapacidad temporal del trabajador, dándole protección al empleado quien no puede perder su empleo ante del infortunio de un accidente.

La prisión preventiva o arresto es causal de suspensión del contrato, la justificación de la inasistencia al trabajo se comprende al no haber resolución judicial que reconozca la culpabilidad del trabajador, en el proceso que se le haya iniciado, la ley lo protege mientras no se dicte sentencia definitiva, pues cabe la presunción de inocencia. (Fernández, 2008: 198)

Si la sentencia es absolutoria el trabajador reanudará su trabajo sin el pago del salario durante su ausencia. Si la sentencia es condenatoria y se impone pena de prisión se terminará el contrato de trabajo. Cuando es obligatorio el alistarse y servir a la patria para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior expresamente se dispone la obligación de suspender los efectos de las relaciones de trabajo.

La suspensión de un contrato de trabajo se encuentra normada en los Artículos 65 al 75 del Código de Trabajo, siendo la finalidad de esta institución asegurar la permanencia del trabajador en el empleo la cual sólo implica que las partes dejen de estar obligadas a cumplir con sus obligaciones como lo son el pago de salario, por parte del patrono y la prestación del servicio por parte del trabajador, el hecho que el trabajador estuviera suspendido no lo autoriza para dedicarse a otra actividad laboral.

Terminación del contrato de trabajo

La rescisión de la relación de trabajo debe definirse como la cesación o terminación de la relación de trabajo obrero-patronal, justificada o injustificadamente; en tal sentido, la ley laboral dice al respecto que bien sea el trabajador o el patrón, podrá rescindir la relación laboral en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. La tendencia general consiste en el mantenimiento de la relación de trabajo, así se formula en los textos constitucionales y se concreta en los códigos y leyes de trabajo al fijar, en unos casos la inamovilidad absoluta de los trabajadores, la imposibilidad de despedirlos sin mediar causa alguna de las causas de justificación previstas en la ley y en otros. Las indemnizaciones por despido que tienden como mínimo objetivo a hacer menos frecuente la disolución del contrato sin legítima razón para ello, el código de trabajo en su artículo 76 establece las tres causas de terminación del contrato de trabajo las cuales son: a) decisión unilateral, b) por mutuo consentimiento y c) por causa imputable a una de las partes, las causas de disolución del contrato de trabajo atribuibles a la voluntad unilateral de las partes pueden clasificarse en cuatro grupos, de los cuales dos corresponden al patrono y dos a los trabajadores, en el primero se incluyen el despido injusto y la rescisión del contrato por justa causa a favor del trabajador; en el segundo está el despido injustificado del trabajador por el patrono y la renuncia o dimisión

improcedente del trabajador.

La legislación laboral prevé que, como regla general, los contratos de trabajo solo pueden terminar si existe el encuadramiento de una conducta del trabajador en cualquiera de las causas que, de acuerdo con la ley, permitan al empleador justificar la terminación del contrato de trabajo. (Fernández, 2008: 210)

Entre las causas podemos citar el engaño que el empleado haga presentando capacidades que no tenga, el trabajador que incurre en actos de violencia, injurias o malos tratamientos en contra del patrono, sus familiares o contra el personal directivo o administrativo del establecimiento o empresa.

De lo anterior se percibe que el ejercicio del derecho a despedir por parte del empleador debe tener motivo legítimo ya que, en caso contrario, implicaría un abuso que expondría al mismo a resolver un despido sin causa justa y a su consiguiente condena por daños y perjuicios, el trabajador también tiene derecho de terminar con justa causa el contrato de trabajo como sería la falta de pago del salario en la fecha en que proceda hacer el pago, el engaño respecto a las condiciones del contrato, por faltas de medidas de seguridad entre otros y en este caso, tendrá derecho a que el patrono lo indemnice con el importe que la ley establece, así como el pago de la indemnización por daño y perjuicio, como lo establece el Código de Trabajo.

El salario

Salario proviene del latín *salarium* que a su vez se deriva de “sal” que se origina en la costumbre antigua de dar a los domésticos en pago por sus servicios una cantidad de sal, otra palabra para identificar la retribución que se paga al trabajador, es el de sueldo, que deriva del antiguo francés *soulde* de donde derivan las palabras soldado, originada de la antigua moneda denominada sueldo igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integraban la hueste medieval del rey o del señor feudal. (Franco, 2007: 419)

Se distingue el sueldo, porque éste último es la cantidad que el Estado paga a sus empleados; mientras que salario, es la retribución que los patronos privados pagan a sus trabajadores. Para Hugo Alsina desde el punto de vista jurídico, “el salario debe ser considerado como la retribución que recibe el trabajador, ya sea por el servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden del patrono.” (Alsina, 1998: 168)

El salario, remuneración, sueldo o estipendio es la cantidad de dinero que recibe regularmente un trabajador, a cambio de un tiempo de trabajo estipulado, en la realización de tareas o la fabricación de bienes específicos, de acuerdo con lo explícitamente acordado en un contrato laboral voluntario, ya sea formal o informal. En si es la principal

preocupación de los trabajadores cuando realizan una función laboral, de él depende su subsistencia y del grupo familiar, sus condiciones de vida, su ubicación en la sociedad, la lucha por un salario mejor es constante en las relaciones obrero-patronales, cuando el salario es injusto, insuficiente, incompleto da lugar a problemas y complicaciones en la empresa y los empleados.

Es aquel Salario que por su cifra resulta proporcional a la utilidad que para la empresa significa la labor del trabajador, esto exige que a los trabajadores les corresponda una retribución tal que les permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares, muchos estudiantes creen que al salir de la universidad podrán encontrar un trabajo bien remunerado, pero en varias ocasiones no es posible, ya que deben empezar desde cero y trabajar con esfuerzo para obtener un buen ingreso económico, tomando en cuenta lo preceptuado en el Código del Trabajo, los salarios deben pagarse al trabajador o persona autorizada por él, de manera regular y en moneda de curso legal, en el sitio de trabajo, a menos que se acuerde lo contrario, durante las horas de trabajo o inmediatamente

Después de las horas de trabajo, está prohibido el pago de salarios en lugares de esparcimiento o casas públicas, excepto en el caso de empleados que trabajan en dichos establecimientos. El pago del salario

en especie está permitido, pero no puede exceder del 30% del total del salario que recibe un trabajador. Los trabajadores agrícolas o sus familias pueden recibir hasta el 30% de sus salarios en alimentos u otras prestaciones similares destinados a su consumo personal directo.

Sin embargo, está prohibido el pago total o parcial de salario de un empleado en mercadería o cupones, el pago del salario puede tener lugar mensualmente, quincenalmente, semanalmente o incluso diariamente (en este caso pasa a llamarse jornal), dependiendo del arreglo laboral que ordene la dinámica de trabajo, el cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora; por unidad de obra por pieza, tarea, precio alzado o a destajo; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

Salario nominal. Es el tipo de salario que integra las “nóminas” o listados de los trabajadores, a los cuales se les asigna un cargo y una serie fija de responsabilidades, y en base a dicho peldaño organizativo, también, un monto de pago, salario por unidad de obra: Esta forma de salario se recibe únicamente cuando la obra o el servicio ha sido culminado y/o prestado, es decir, paga al final del trabajo.

Salario por unidad de tiempo: Esta forma de salario, en cambio, paga por cada hora de tiempo transcurrida en las labores propias del trabajo, agrupadas por día, semana, quincena o mes, el salario por tarea o a destajo: Es cuando la retribución se efectúa de acuerdo con la obra que va realizando el trabajador.

El salario o sueldo mínimos es la cantidad mínima de dinero establecida por la ley, que debe pagarse a un trabajador, a cambio de un período de trabajo contemplado en horas, días o el mes, se aspira que un salario mínimo sea la cantidad mínima de dinero requerida para que un trabajador satisfaga sus necesidades alimentarias, de salud y educativas durante dicho período de tiempo, el objeto es evitar la explotación del patrono hacia el trabajador, pagando cantidades ínfimas.

El salario mínimo se fija a través de la Comisión Nacional de Salarios. El poder ejecutivo determina las tasas de salario mínimo para trabajadores en sectores privados de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Bienestar Social, con base en reportes de la Comisión Nacional de Salarios. El informe de la Comisión Nacional de Salarios se basa en la recomendación de la Junta Mixta de Salarios Mínimos (creada para cada región y zona económica) para su respectiva región o zona económica, las recomendaciones de la Comisión Nacional de Salarios

son compartidas con la Junta Monetaria del Banco Central de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Las Juntas están compuestas por igual número de representantes de los grupos de trabajadores y empleadores (cinco miembros cada uno), el inspector del trabajo actúa como presidente de la Junta. Un acuerdo gubernamental determina anualmente el salario mínimo para los sectores agrícola, no agrícola y de exportación, las juntas de salarios mínimos deben tener en cuenta las encuestas sobre el costo de vida, realizadas por el departamento de estadística y todos los demás datos pertinentes sobre el precio de la vivienda, ropa, alimentos consumidos por los trabajadores y también sobre las facilidades que los empleadores proporcionan a los trabajadores en lo que se refiere al alojamiento, tierras de cultivo, leña y otros beneficios que reducen su costo de vida. De conformidad con el acuerdo gubernativo No. 242-2018 publicado en el Diario de Centroamérica el 28 de diciembre de 2018, se estableció el salario mínimo a partir del uno de enero de 2019, para actividades agrícolas y no agrícolas salario mensual de Q.2,742.37. Salario diario de Q.90.16.

Principios jurídicos del salario

Principio de salario justo debe entenderse que es aquel que por su cifra resulta proporcionado a la utilidad que para la empresa significa la labor del trabajador. Debe fijarse conforme a la justicia y equidad. Esto exige que a los trabajadores les corresponda una retribución tal que les permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares, garantiza al trabajador una remuneración adecuada al trabajo prestado.

Principio de salario vital, aquel que comprende la subsistencia del trabajador y de su familia en los seguros contra riesgos de accidentes, enfermedad, vejez, descanso forzado y el salario mínimo debido por el patrono, por justicia, asegura al trabajador el mínimo necesario para sobrevivir.

Principio de determinación supletoria, consiste en diferir a organismos especiales la solución de controversias del salario cuando éste no ha sido fijado por las partes. Principio de libertad de estipulación, las partes son libres de fijar la retribución que estimen más apropiada, es decir, hay libertad de contratación. Al respecto se debe respetar el salario mínimo, los establecidos en los pactos colectivos, la norma de igual trabajo igual

salario, conforme a la legislación guatemalteca, el salario estaría compuesto por seis rubros: El salario ordinario es el monto regular que percibe el trabajador como pago por las labores que cumple para su empleador, conforme al criterio acordado para calcularlo.

El aguinaldo es el pago obligatorio que debe recibir el trabajador anualmente por disposición del Decreto 76-78; equivale a un salario ordinario mensual que los trabajadores devengan por un año de servicios continuos, o la parte proporcional correspondiente, el empleador deberá dividir el aguinaldo en dos partes (cada una equivalente al 50% del salario ordinario mensual): El primer pago se efectúa en la primera quincena de diciembre, y el segundo pago en la primera quincena de enero, el trabajador tiene derecho a percibir la parte proporcional de su aguinaldo al término de la relación de trabajo.

La bonificación anual (Bono 14) es el pago obligatorio que debe recibir el trabajador anualmente por disposición del decreto 42-92; equivale a un salario ordinario mensual que los trabajadores devengan por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente, el empleador deberá efectuar el pago íntegro de la bonificación en la primera quincena de julio de cada año, el trabajador tiene derecho a percibir la parte

proporcional de su bonificación anual al término de la relación de trabajo.

Las ventajas económicas son las que se otorgan a los trabajadores en general por la prestación de servicios; salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el 30% del importe total del salario devengado, se trata de cualquier suma dineraria, bien o servicio que recibe el trabajador como contraprestación complementaria, y que el empleador da con motivo o razón de la prestación de servicios con periodicidad, acrecentando así su haber económico. Se entiende tanto las percepciones en dinero como las percepciones en especie, que se conceden al trabajador, así también la cantidad de dinero o alguna cosa que sea dinero en ocasión de ganancia, es decir que los valores que durante la relación laboral reciba a título de salario.

Las prestaciones en utilidades podrían formar parte del salario si de esta manera lo acuerdan el empleador y el trabajador, siendo una suma quincenal o mensual para señalar, y que ha de recibir el trabajador proporcional a sus necesidades, y el monto probable de la participación que llegue a corresponder, la liquidación definitiva se debe hacer, por lo menos cada año, la bonificación incentivo mensual 250 quetzales reciben

los trabajadores del sector privado, con independencia de la actividad que desempeñen, conforme lo establece el decreto número 37-2001.

Medidas protectoras del salario

Son las que tienen como propósito, resguardar la retribución que el trabajador obtiene a cambio de la prestación de sus servicios, de los acreedores del patrono, de sus propios acreedores y de los abusos del patrono. Inembargabilidad del salario. Esta medida protectora es la que declara inembargable el sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales, cuya cuantía supere los trescientos quetzales al mes, esta cuantía ha sido ampliamente superada, pues el salario mínimo actual sobrepasa los mil quetzales, lo que permite deducir que en la actualidad todos los salarios son inembargables.

Por motivo de acreedores los salarios de los trabajadores solo pueden embargarse hasta en un treinta y cinco por ciento, pues el restante sesenta y cinco por ciento, es considerado el porcentaje de subsistencia para el trabajador, en caso de prestación de alimentos el porcentaje a embargar permitido por la ley es hasta del cincuenta por ciento, por lo que, por deudas comunes, se puede embargar un diez por ciento adicional del salario del trabajador, cuando ya se haya embargado el

cincuenta por ciento por la obligación familiar, regularmente el trabajador es el único destinatario de las prestaciones derivadas de la relación de trabajo, en ocasiones se puede facultar a un tercero para que en su nombre reciba el pago del salario.

En caso de fallecimiento del trabajador las prestaciones y salarios no pagados habrán de ser transmitidas a quienes de conformidad con la ley tengan derecho a ello, también se tiene el derecho de reclamar cobertura en caso de viudez y sobrevivencia para el conyugue, en el Derecho de Trabajo existe lo que se conoce como prestación post mortem que es aquella prestación que se paga a los beneficiarios del trabajador, cuando éste fallece encontrándose vigente el contrato o relación de trabajo.

Si el trabajador en el momento de su muerte no goza de la protección del Instituto de Seguridad Social, la obligación del patrono es la de cubrir el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores y de diez meses si fueran empresas con menos trabajadores.

Es decir, si el trabajador laboro 20 o más años únicamente se le reconocerá el pago de quince de conformidad con el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 85 del código de

trabajo, dicha indemnización debe cubrirse en mensualidades equivalentes al monto del salario que devengaba el trabajador. Se advierte que la muerte del trabajador extingue la relación laboral, sin que sea posible la sucesión en el puesto.

Indemnización por despido

La indemnización por despido, en el derecho laboral de muchos países, es el monto que el empleador debe pagar al trabajador en caso de despido injustificado, la característica del derecho varía mucho según la legislación de cada país y según el tipo de contrato de trabajo, por lo general el monto de la indemnización se establece en proporción a la cantidad de años que llevaba vigente el contrato de trabajo al que se puso fin.

Pasos para calcular la indemnización

La indemnización laboral debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios del trabajador durante los últimos seis meses de vigencia del contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.

Equivale a un mes de sueldo por cada año laborado o proporcional.

Dividir el salario promedio de 6 meses entre 6.

A eso sumarle el salario promedio de 6 meses.

Dividir esta cantidad entre 365 en años normales y entre 366 si es año bisiesto.

Multiplicar por la cantidad de días laborados hasta el día en que se terminó el contrato.

Esta prestación se paga a un trabajador afectado por despido injustificado o cuando el trabajador termina el contrato por las razones establecidas en el artículo 79 del código de trabajo. El plazo para que el trabajador pueda reclamar el pago de la indemnización, es de 30 días hábiles contados a partir de la terminación del contrato. Artículo 260 del código de trabajo, al no recibir pago se debe acudir al ministerio a presentar la denuncia.

Liquidación

La liquidación es la acción y el resultado de liquidar, que significa, entre otras cosas, concretar el pago total de una cuenta, ajustar un cálculo o finalizar un cierto estado de algo. Cuando se habla de liquidación de haberes o de sueldos, por otra parte, se trata de cálculo de la remuneración correspondiente a un trabajador que mantiene una relación de dependencia con su empleador. (<https://definicion.de/liquidacion/>. Recuperado 28 de noviembre 2018.)

Este cálculo se suele realizar de manera mensual y contempla el salario mínimo junto a los montos que se adicionan por disposición legal u otro motivo. La liquidación también tiene en cuenta la asistencia, el tiempo trabajado, los eventuales premios y otros componentes. Desde el momento en que finaliza la relación de trabajo, surge la obligación legal del patrono de reconocer a favor de su trabajador, el pago de las prestaciones laborales que tenga derecho en virtud de la ejecución del contrato de trabajo y las causas que finalizan el mismo, sea en el caso de una terminación con responsabilidad patronal, o en su defecto un despido con justa causa.

Ventajas económicas

Las ventajas económicas constituyen la prestación que en dinero, bienes o servicios pueden entregarse al trabajador, con el propósito de permitir el desarrollo y cumplimiento de mejor forma la actividad laboral para la que ha sido contratado, las ventajas económicas a diferencia del salario pueden entregarse al trabajador en dinero, bienes o servicios, mientras que el salario solo puede hacerse en efectivo, en moneda de curso legal. (Franco López 2007.453).

Las ventajas económicas constituyen parte del salario y éstas se calculan tomando como base el equivalente al treinta por ciento del salario devengado, constituyendo una prestación independiente del salario, que puede reclamarse en caso de terminación del contrato de trabajo, es importante tomar en cuenta que para calcular la indemnización se debe aportar una provisión del 30% sobre el total de ventajas económicas servicios básicos que se le dan al empleado en la oficina, como café, azúcar o papel higiénico.

Si no se incluyen en el salario ordinario, deben considerarse como parte de tal y descontarse en el pago del período correspondiente, no constituyen una extra al salario sino un anticipo en especie que le facilita al empleado el desarrollo de sus labores y el de su familia. La cuantía que sobrepase al 30% y que no haya podido descontarse oportunamente, constituye parte del salario y el empleado podrá pelear esas ventajas como parte del salario y como parte de la base de cálculo para el pago de las prestaciones laborales. Por supuesto, siempre y cuando el empleado pueda demostrar que las obtuvo o que las recibió en cada período hasta por los últimos 6 meses.

Salario emocional

Desde hace más de una década, el mundo del trabajo viene transitando por un período de grandes transformaciones que están modificando sustancialmente los pilares sobre los que se constituyó el derecho laboral. Desde hace unos años el concepto de salario emocional está cobrando relevancia, cada día el concepto de salario emocional es más reconocido en los ámbitos gerenciales pues las empresas están buscando retener los mejores talentos en sus áreas de trabajo.

Las nuevas generaciones de trabajadores, como ejemplo los millennials generación del milenio o generación y son los nacidos entre 1981 y 1999, que actualmente tienen una edad comprendida entre 16 y 38 años, y para quienes la tecnología está presente en su día a día, el teléfono móvil forma parte de él, están conectados de forma constante, ya no tienen suficiente con el salario económico; necesitan además ser recompensados con otro tipo de retribución que les ayude a conciliar la vida profesional y familiar. (Óscar Espiritusanto Nicolás. Periodismo Ciudadano.com - Universidad Carlos III de Madrid)

“Se denomina salario porque se busca la identificación y la relación con contraprestación y, también, con reciprocidad, equidad y frecuencia” “Se califica de emocional porque, con independencia del satisfactor de qué se

trate como atención a necesidades personales, elementos satisfactorios en el contexto del clima laboral, se busca aportar satisfacción a algunos de los motivos intrínsecos” como lo son búsqueda del sentido y significado de la vida. (Gay, 2009: 24).

Son todas aquellas emociones, motivaciones y expectativas, que nos permiten ser felices mientras logramos nuestras metas, retiene motiva y potencializa a los colaboradores, un alto salario emocional atrae más talento, reduce la rotación de personal, incrementa la productividad, disminuye el stress y los accidentes. En si el salario emocional son todas aquellas razones no monetarias por las que los trabajadores están orgullosos de pertenecer a la empresa para la cual prestan sus servicios, se sientan inspirados, escuchados y sobre todo valorados, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos.

Una de las ventajas del salario emocional es el bienestar psicológico, cuando los empleados ven que la empresa se ocupa de sus necesidades personales, se sienten motivados y su trabajo es reconocido, lo que ayuda a reducir el estrés y aumentar su compromiso y motivación. Cada empresa puede hacer su propia interpretación del salario, las retribuciones emocionales que mejor funcionan se encuentran las siguientes:

Horarios flexibles: permitir a los empleados trabajar 8 horas al día, pero sin un horario estricto, asegurar que no sea necesario estar en la oficina, siempre que se saque adelante el trabajo, esto es especialmente atractivo para empleados y empleadas con niños, otras personas bajo su cuidado o incluso con mascotas. Educación y promociones: un empleado desea mantenerse al día con los tiempos y las nuevas tecnologías para poder hacer su trabajo y ser promovido a nuevas responsabilidades. La empresa puede facilitarle permanecer actualizado gracias a la formación y a un programa de aprendizaje continuo.

(<http://www.directivoscede.com/es/conocimiento/opinion/wolters-kluwer-salario-emocional-nueva-motivacion:>)

Espacios para el ocio: las condiciones de oficina también son importantes, afectan directamente al entorno de trabajo y las relaciones, conseguir un espacio de ocio donde los empleados puedan relajarse y desconectar por un tiempo es algo que todos agradecerán.

Voluntariado: la compañía puede ofrecer horas gratis para los empleados que desean ser voluntarios por una buena causa, esto les ayudaría a sentirse mejor con ellos mismos y les confirmaría que la empresa está en línea con sus valores.

Además de estos ejemplos de salario emocional existen muchos otros igualmente interesantes, como la que salud, factor muy importante para conseguir la felicidad del equipo y el deporte no sólo es una forma de mejorar la salud sino también de despejar la mente y evitar el estrés. Dependiendo del tamaño de la empresa hay muchas ideas que se pueden establecer en este sentido; desde montar un gimnasio hasta poner una pequeña mesa de ping pong u ofrecer duchas para el equipo pueda acudir al trabajo en bicicleta.

También hay empresas que ofrecen servicio de fisioterapia de forma recurrente a sus empleados, ideal para cuando pasan muchas horas sentados, o incluso empresas que tienen un restaurante en las oficinas que ofrece propuestas de alimentación saludable. Los cursos de desarrollo de capacidades, programas de coaching o formación en idiomas ayudan a los empleados a mejorar como personas y también como profesionales, hay ocasiones en que las empresas no pueden asumir un incremento en las retribuciones y, en esos casos, si se desea premiar a los trabajadores, hay que plantearse recurrir al salario emocional, como los cheques de atención médica, de restaurantes o de transporte pagados por la compañía, que son la mejor manera de reconocer y el desempeño de los empleados y retener el talento siendo un factor no económico las empresas deben indagar en cuanto a

motivación y las necesidades de los empleados tanto en la esfera familiar, personal como la laboral.

Para que su aplicación tenga efectos positivos dentro de la organización. Por ejemplo, sí el empleado necesita un horario flexible para asistir a la universidad, su motivación estará orientada a horarios flexibles, pero sí en cambio fuera asesoría en sus trámites bancarios, pese a que es algo que es satisfactorio, no se obtendrá la misma intensidad de motivación que con la primera.

A continuación, se describen algunos ejemplos de países que actualmente están haciendo referencia al tema del salario emocional y los satisfactores para los empleados.

En España el plan Concilia, dirigido el sector público, permite la flexibilización horaria para aquellos que tiene hijos menores de 12 años. En Holanda, a partir de los años noventa, se cubrió a los empleados de medio tiempo con la misma seguridad social de aquellos de tiempo completo. Esto con miras a que las mujeres pudiesen atender, tanto a sus hijos como su vida laboral. La Comisión Europea declaró que la flexibilización de horarios laborales beneficia, no solo a los trabajadores, sino también a los empresarios.

En Europa, cerca de 160 compañías han obtenido la certificación de “Empresa Familiarmente Responsable”, tras desarrollar procesos de autoevaluación, diseño y planeación, medición y seguimiento, implantación y auditoría. La fundación creó hace siete años la certificación, bajo la Norma 1000, de “Empresas Familiarmente Responsables” (EFR). En Estados Unidos, el presidente Obama manifestó que la flexibilidad de horarios no debe cobijar solo a las mujeres, puesto que los hombres también desean compartir más tiempo con sus hijos. <https://www.dinero.com/edicion-impresa/negocios/articulo/salario-emocional-gana-terreno/79194>

En Colombia la firma Yanbal de carácter privado, ofrece también la posibilidad de cumplir la jornada laboral bajo un esquema de horario flexible: inician sus labores en la mañana, en el horario que mejor se acomode al empleado a condición de que cumpla con las ocho (8) horas diarias de trabajo. En este caso, el 66% de los beneficiados son mujeres. Los que no pueden ajustarse al cambio de horario son compensados con días libres. (“eltiempo.com”, 2011).

El salario emocional en México se ha convertido en una tendencia que va al alza y en gran medida se debe a los denominados millennials y los jóvenes que engloban la Generación Z. (<https://www.actitudfem.com/entorno/que-es-el-salario-emocional-en-la-generacion-millennial>)

En Guatemala, se emitió el decreto número 2-2017 del Congreso de la República, Ley sobre el trabajo a tiempo parcial, la exposición de motivos, así como los diversos dictámenes que acompañan a esta Ley, reiteran que la intención de esta es reducir el desempleo y el subempleo, así como facilitar el acceso al mercado laboral a grupos como: menores de edad, mayores de 14 años, mujeres en general y mujeres en estado de gravidez, personas de la tercera edad, personas con discapacidad.

Los trabajadores de la construcción, trabajadores temporales agrícolas, aprendices, guías de turismo, personas dedicadas a trabajos ocasionales estudiantes mujeres que deben atender estudios y hogares, puedan laborar por horas y gozar de prestaciones sociales, esto permite a estas personas obtener ventajas adecuadas a sus necesidades la flexibilidad de horario, formalización en el mercado laboral, la cobertura de seguridad social, acceso a conseguir experiencia laboral, obtener un ingreso y la posibilidad de conducirse a un empleo de tiempo completo. Para el empleador, este tipo de contratación implica mayor flexibilidad, creación de empleos formales, reducción de costos, contratar personal para épocas pico de trabajo, retener a trabajadores que no pueden comprometerse a tiempo completo, entre otras. A continuación, se exponen algunos ejemplos de compañías que aplican el salario emocional.

Google: cuenta con una política de incentivos en temas laborales y de vivienda, hijos, políticas de calidad medio ambiental, comida de calidad, conciliación con los hijos. Microsoft: existe una política muy parecida a la de Google, uno de los aspectos más interesantes es que Microsoft fomenta que sus empleados blogueen y hablen de su trabajo por la red con una capacidad de acción y autocrítica excelente.

BBVA: ofrece, dentro de un sistema de retribución flexible, la posibilidad de acceder a servicios de seguro médico, tique guardería, tarjeta restaurante y un bono anual sobre las acciones de la entidad financiera. Del mismo modo, ofrece productos complementarios al sistema de compensación personal, como vivienda, coche, amortización de préstamos con un 15% de descuento y amplias coberturas. Cisco Systems: cubre el 100% del seguro médico para sus empleados y familiares, y paga a sus trabajadores el acceso a Internet en sus domicilios, facilitándoles ordenadores portátiles. (Claudia, 2011: 169)

IBM: ofrece un plan dental para empleados y familiares. El empleado está totalmente cubierto en salud por la empresa y ofrece descuentos para familiares, otras multinacionales disponen de su propio médico de empresa, como es el caso de la multinacional de alimentación Masterfood o el Banco Santander, en cuanto a planes de jubilación,

gran cantidad de empresas disponen de un plan de pensiones para sus empleados, Nike, Louis Vuitton o Procter & Gamble extienden, además, sus servicios al seguro de vida y al seguro por discapacidad, también Nestlé, Basf, Mazda, Banco Santander y Vodafone ofrecen estos beneficios. (Claudia, 2011: 227)

Alcatel: subvencionan el 100% del servicio de comedor; Basf, la industria química, proporciona un auxilio del 75%, otras ofrecen ticket restaurante, como Cisco, o tarjetas de débito con saldo para la comida, una curiosa iniciativa es la de Sanitas, que ofrece la posibilidad a sus empleados de comprar la cena para llevar a casa y así no perder tiempo en comprarla por el camino o tener que cocinar en casa. (Claudia Gómez R. El salario emocional Bogotá D.C., abril de 2011)

Ventajas del Salario Emocional

Cuando un empresario incluye políticas de retribución emocional para su personal, se presentan varias ventajas, los índices de rotación del personal disminuyen, hay reducción de gastos en relación con selección, formación y administración del personal, otra ventaja significativa para mejorar el clima y la producción es un nivel bajo de ausencia y obtener empleados con elevados índices de competitividad. La ausencia de trabajadores hará que no se puedan alcanzar los objetivos de la empresa

representará costos mayores para la compañía que tendrá que capacitar a nuevos empleados.

Es claro que, sin un ambiente laboral propicio y las condiciones adecuadas, el compromiso hacia el trabajo no será igual que con un ambiente que ofrezca beneficios que hagan sentir al empleado identificado con su labor dentro de la empresa. La mejor retribución para los empresarios es el sentimiento de agradecimiento de los trabajadores hacia la compañía, el salario emocional incentiva a los empleados a hacer hasta lo imposible por cumplir sus objetivos de desempeño, esto genera automáticamente un fortalecimiento del vínculo y sentido de pertenencia hacia la empresa.

[\(https://revistaindustria.com/2015/06/jun-2015-el-salario-emocional-mejora-la-productividad/\)](https://revistaindustria.com/2015/06/jun-2015-el-salario-emocional-mejora-la-productividad/)

Si no existe sentido de pertenencia, la gente y la compañía no pueden producir ni funcionar óptimamente, ya que a los trabajadores no les importara lo que suceda con la producción, no va a existir motivación en materia laboral y la gente va a trabajar únicamente por un salario.

Para el trabajador el salario emocional, reducirá el estrés, incrementará la seguridad y equilibrio entre su vida personal y laboral, le dará más equilibrio y armonía, menor porcentaje de desintegración familiar y se convertirá en una persona más exitosa, sin embargo, no todas las

organizaciones tienen el mismo pensamiento y creen que la única retribución del personal es solo la remuneración económica y no se dan cuenta que las personas son emocionales y necesitan de estimulaciones y motivaciones para que sean productivas y orientadas a resultados.

Las empresas en dónde no existe una retribución por el trabajo, más allá de los económicos, pueden llegar a generar frustración, falta de motivación, estrés y estos problemas podrían incluso, desencadenar otros males para los trabajadores. Se pueden dar distintas formas de percibir las compensaciones no monetarias desde oportunidades de desarrollo, reconocimiento del logro, así como beneficios recreativos, música ambiental y actividades que involucren objetivos sociales.

Conclusiones

El salario, remuneración, sueldo o estipendio es la cantidad de dinero que recibe regularmente un trabajador, a cambio de un tiempo de trabajo estipulado, en la realización de tareas o la fabricación de bienes específicos, de acuerdo con lo explícitamente acordado en un contrato laboral voluntario, ya sea formal o informal.

A medida crecen las capacidades profesionales de los trabajadores, con el simple pago del salario, aumenta el riesgo de que renuncie o emigre a otras compañías en busca de mejoras oportunidades de crecimiento y de beneficios. Aunque en un principio, el salario económico es el que más atrae, lo que hará que los trabajadores se queden en la empresa y que den el máximo, sin duda será el salario emocional.

Cuando un trabajador se siente feliz en una empresa porque su empleo cumple con sus expectativas profesionales y personales es menos probable que la abandone por un salario mayor. No es casualidad que las empresas que brindan mayor flexibilidad en el trabajo y un modo de laborar diferente estén llenas de jóvenes talentos y que, además desean hacer prosperar la economía actual.

Las compañías que buscan atraer al mejor talento ya no sólo pueden competir con grandes salarios económicos, necesitan darle al trabajador más incentivos para que se sientan identificados con la empresa, siendo una buena opción el salario emocional, el cual se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que se tiene del ambiente laboral e incrementar la productividad, así como satisfacer las necesidades personales y profesionales de los trabajadores, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

Referencias

Libros

Alsina, Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Editar

Sociedad Anónima Editores, Segunda edición Tomo IV, Buenos Aires, 1961

Franco López. Cesar Landelino. Derecho sustantivo colectivo del trabajo. Editorial Fénix 2010.

Fernández Molina Luis. Derecho Laboral Guatemalteco. IUS ediciones 2008.

Chicas Hernández Raúl Antonio- Derecho del trabajo Guatemalteco, séptima edición 2003

García, Manuel Alonso. Curso de Derecho del Trabajo. Ediciones ARIEL. Barcelona. Cuarta edición 1973.

Gay Puyal, F. (2009). “El Salario Emocional, clave para reducir el estrés”. En: Gestión Práctica de Riesgos Laborales. N°33. Recuperado el 12 de marzo 2019, de <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>(2008) La formación es parte del salario emocional Madrid.

Santiago Collado Luis. Prevención de los riesgos laborales: Principios y marco normativo. Derecho de la Empresa (UPV/EHU) Revista de Dirección y Administración de Empresas. Número 15, diciembre 2008. Página 96.

Diccionarios

Cabanellas Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, tomo II. Editorial Porrúa. México 1999.

Osorio Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Edición Electrónica.

Legislación

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

Código de Trabajo. Congreso de La República de Guatemala, Decreto Número 1441, Guatemala, 1,961.