

8100.-

T-J2-549
0984

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



B. Upana-I-11,432-2009

El pago de salario por medio de depósito bancario y su incidencia en el embargo de cuentas

(Tesis de Licenciatura)

Rosa Alba Gutiérrez Díaz

Guatemala, junio 2009



El pago de salario por medio de depósito bancario y su incidencia en el embargo de cuentas

(Tesis de Licenciatura)

Rosa Alba Gutiérrez Díaz

Guatemala, junio 2009



AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector:	Ing. M.A. Abel Antonio Girón Arévalo
Vicerrectora Académica y Secretaria General:	Licda. MSc. Alba de González
Vicerrector Administrativo:	Lic. Mynor Herrera
Directora de Registro y Control Académico:	Arq. Vicky Sicajol Calderón

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA JUSTICIA

Decano:	Lic. Carlos Enrique Samayoa Cifuentes
Coordinador de Cátedra	Lic. Joaquín Rodrigo Flores
Coordinador de Exámenes Privados y Coordinador Administrativo de Tesis	Lic. Otto González Peña
Coordinador de Tesis:	Lic. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Asesor:	Lic. Ricardo Bustamante Mays
Revisora Metodológica	Doctora Libna Bonilla

TRIBUNAL EXAMINADOR

PRIMERA FASE:

1. Lic. Ricardo Bustamante Mays
2. Lic. Arnoldo Cano López
3. Lic. Héctor Fajardo Estrada

SEGUNDA FASE:

1. Lic. Abel Archila Gonzalez
2. Lic. Jenaro Ovidio Madrid Morales
3. Lic. Javier Anibal García Constanza

TERCERA FASE:

1. Lic. Héctor Andrés Corzantes
2. Licda. Mayra Patricia Jáuregui Molina
3. Licda. Nydia Arévalo Flores de Corzantes
4. Lic. Víctor Morán



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA JUSTICIA. Guatemala, trece de octubre de dos mil ocho.

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL PAGO DE SALARIO POR MEDIO DE DEPÓSITO BANCARIO Y SU INCIDENCIA EN EL EMBARGO DE CUENTAS**, presentado por **ROSA ALBA GUTIÉRREZ DÍAZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogada y Notaria, reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Asesor al Licenciado **RICARDO BUSTAMANTE MAYS**, para que realice la asesoría del punto de tesis aprobado.

Lic. Erick Alfonso Álvarez
Coordinador de Tesis de la Facultad de
Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Lic. Carlos Enrique Samayoa
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Guatemala, 21 de Enero de 2,009

Lic. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de tesis -ACA-
Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia
UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESTIMADO LICENCIADO:

Por este medio hago de su conocimiento que asesoré a la --
estudiante ROSA ALBA GUTIÉRREZ DIAZ, con carnet No. J2-2002-
1319 en la redacción de la Tesis con el siguiente tema:
EL PAGO DE SALARIO POR MEDIO DE DEPOSITO BANCARIO Y SU ----
INCIDENCIA EN EL EMBARGO DE CUENTAS.

Dicho trabajo lo considero muy interesante y cumple con --
los requisitos exigidos por la Universidad para la redacción
de tesis, y estimo que el mismo será de utilidad para los -
estudiantes y los profesionales del Derecho.-

Sin otro particular, y dando la aprobación a dicha tesis, me
suscribo atentamente,


RICARDO BUSTAMANTE MAYÉ
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA JUSTICIA. Guatemala, veinticinco de marzo de dos mil nueve.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL PAGO DE SALARIO POR MEDIO DE DEPÓSITO BANCARIO Y SU INCIDENCIA EN EL EMBARGO DE CUENTAS**, presentado por **ROSA ALBA GUTIÉRREZ DÍAZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogada y Notaria, ha cumplido con los dictámenes correspondientes del asesor nombrado, se designa como revisor metodológico a la Doctora **LIBNA BONILLA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.

Lic. Erick Alfonso Álvarez
Coordinador de Tesis de la Facultad de
Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Guatemala, 26 de mayo de 2009

Doctor
Erick Alfonso Álvarez
Coordinador de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia
Universidad Panamericana

Estimado Señor Coordinador de Tesis:

Por este medio me dirijo a usted para remitir el dictamen de revisión metodológica de la tesis presentada por **ROSA ALBA GUTIERREZ DIAZ**, titulada **"EL PAGO DE SALARIO POR MEDIO DE DEPOSITO BANCARIO Y SU INCIDENCIA EN EL EMBARGO DE CUENTAS"**.

Mi dictamen es **FAVORABLE** luego que la estudiante realizó las correcciones correspondientes.

Sin otro particular, me es grato suscribirme,

Asentamente,


Dra. Libna Bonilla
Revisora Metodológica



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA JUSTICIA. Guatemala. veintiséis de mayo de dos mil nueve.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL PAGO DE SALARIO POR MEDIO DE DEPÓSITO BANCARIO Y SU INCIDENCIA EN EL EMBARGO DE CUENTAS**, presentado por **ROSA ALBA GUTIÉRREZ DÍAZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogada y Notaria, ha cumplido con los dictámenes correspondientes del asesor nombrado y la revisión correspondiente. En consecuencia previo al pago de los aranceles correspondientes, **SE ORDENA SU IMPRESIÓN.**

Lic. Erick Alfonso Álvarez
Coordinador de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia



Lic. Carlos Enrique Samayoa
Decano de la facultad de Ciencias
Jurídicas, Sociales y de la Justicia

NOTA: El autor es el único responsable del contenido del presente trabajo de tesis.

ACTO QUE DEDICO

- A DIOS:** Fuente inagotable de amor y sabiduría, que hace conmigo mucho más de lo que merezco y más de lo que me atrevo a esperar y pedir. Te agradezco infinitamente por haberme concedido la oportunidad de alcanzar este triunfo.
- A MIS PADRES:** Adán Gutiérrez (+) y Eloísa Díaz, con eterno agradecimiento a sus esfuerzos, principios y apoyo incondicional e infinito amor, dándome el impulso para salir adelante.
- A MI HIJO:** Héctor Ricardo, quien es mi motivo de superación y estímulo para lograr esta meta.
- A MIS HERMANOS:** Luis Alberto, César Augusto, Sonia Esperanza, Carlos Humberto, Adán Estuardo (+) y Frankie; con mucho afecto y cariño.
- A MI CUÑADA:** Dayrien Alamilla de Gutiérrez, por su apoyo incondicional.
- A MIS AMIGAS:** Licda. Yolanda Zepeda, Licda. Claudía Amaya de Rueda, Licda. Miriam de Grajeda, Licda. Silvia de Cabrera, Mercy Aldana, Carmen Montenegro, Sandra Elizabeth Coujulún, María Adela Hernández, Sheny Flores, Patricia Donis, Ana Luisa Arana; con aprecio.
- A MIS CATEDRATICOS:** Especialmente a la Licda. Nydia Arévalo de Corzantes, por sus enseñanzas y apoyo.
- A MI ASESOR DE TESIS:** Lic. Ricardo Bustamante
- A MI REVISORA DE TESIS:** Dra. Libna Bonilla
- A MIS CENTROS DE ESTUDIO** Universidad de San Carlos y Universidad Panamericana. Templos de enseñanza que me dieron la oportunidad de formarme como una profesional del Derecho.

Contenido

Resumen Ejecutivo	01
Introducción	04
Capítulo 1	
1. Derecho de Trabajo	06
1.1 Aspecto-Histórico	07
1.2 Naturaleza Jurídica	12
1.3 Definición	16
1.4 Principios	21
1.5 Regulación Legal	26
Capítulo 2	
2. Contrato de Trabajo	30
2.1 Aspecto Histórico	33
2.2 Definición	35
2.3 Características	36
2.4 Clasificación	37
2.5 Regulación Legal	40
Capítulo 3	
3. El Salario	45
3.1 Aspecto Histórico	46
3.2 Definición	47
3.3 Naturaleza Jurídica	49
3.4 Características	52
3.5 Normas Nacionales e Internacionales	55
Capítulo 4	
4. El Cheque	59
4.1 Aspecto Histórico	59
4.2 Definición	60
4.3 Naturaleza Jurídica	62
4.4 Clasificación	68

4.5	Función Económica	70
Capítulo 5		
5.	El Pago de Salario por medio de Depósito Bancario	72
5.1.	Aspectos Generales	73
5.2.	El Embargo del Salario	78
5.3.	Desventajas	80
5.4.	Regulación Legal	80
5.5.	Efectos del Embargo del Salario	84
	Conclusiones	86
	Recomendaciones	87
	Referencias	88

Resumen Ejecutivo

La Constitución Política de la República, establece que el trabajo es una obligación social, por lo tanto todos los habitantes de un Estado deben contribuir al fortalecimiento y desarrollo del mismo. Además, establece que se garantiza la libertad de trabajo lo que significa que cada trabajador al ofrecer sus servicios laborales puede elegir libremente la actividad que desea realizar con la única limitación, misma que es de orden público.

Históricamente, se conoce que el trabajador ofrece al patrono sus servicios laborales, vendiendo a éste su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración convenida, misma que se materializa en la celebración del contrato individual de trabajo, que consiste en la manifestación de voluntad de las partes contratantes que deciden crear derechos y obligación durante la vigencia de éste, llenando los requisitos que exige la legislación laboral guatemalteca.

A nivel nacional e internacional existen normas protectoras del salario, como un mecanismo ante la desigualdad ante el patrono y el trabajador, además, porque de acuerdo a la ley todo patrono debe pagar al trabajador el salario de acuerdo a la actividad principal de la empresa o industria. El Código de Trabajo guatemalteco contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, regula un capítulo específico con respecto al salario estableciendo la definición, el cálculo de su pago que puede ser por mes, quincena semana día u hora, por pieza, tarea, precio alzado o al destajo, además, el importe del salario en cada clase de trabajo debe tomarse en consideración la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

Además el Código de Trabajo antes citado, regula la diversidad de salarios que pueden pagarse siendo los principales el salario ínfimo, el salario legal, el salario consistente en la participación de las utilidades entre otros, estableciendo además, que el salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal, haciendo relación directa que únicamente el trabajo agrícola o ganadero puede ser pagado en especie, pero con un porcentaje hasta del treinta por ciento en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal, inmediato o al de sus familiares que vivan o dependan económicamente del trabajador.

Además, la disposición laboral antes citada, establece que el salario debe pagarse directamente al trabajador o a las persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo. Lo más importante de todo ello, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. También se le prohíbe al patrono, pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos con la excepción de que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.

Con respecto al embargo del salario, el artículo 97 del Código de Trabajo antes citado, indica que son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento (50%), para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben de los seis meses anteriores al embargo. Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pagos de alimentos, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas contendrán la prevención, a quien debe cubrir los salarios, y si éste es objeto de varios embargos. Además, los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos, y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada anteriormente.

El embargo antes indicado, se hace efectivo una vez que el juez competente lo decreta y traslada dicha resolución judicial al patrono para que éste haga efectivo el embargo del salario al trabajador. En la actualidad los patronos han implementado una modalidad del pago del salario a través del depósito bancario como un mecanismo más confiable donde el trabajador a través de una cuenta bancaria puede retirar la totalidad del mismo en la fecha y condiciones establecidas entre la institución bancaria y el patrono. Por otra parte, también se presenta una limitación o desventaja para el trabajador cuando la disposición judicial establece el embargo del salario, éste recae en la totalidad del mismo como consecuencia de que se embarga la cuenta bancaria del trabajador donde el trabajador le deposita su salario y consecuentemente, debe el trabajador realizar las gestiones administrativas y judicialmente a efecto de determinar el porcentaje que la ley fija para dicho embargo.

El presente estudio, se encuentra distribuido en capítulos, mismos que se describen a continuación:

En el capítulo uno, se indica lo relacionado con el derecho de trabajo, presentando el aspecto histórico, la naturaleza jurídica, algunas definiciones, los principios y la regulación legal.

En el capítulo dos, se presenta el contrato de trabajo, iniciando con el aspecto histórico, las principales definiciones del mismo, así como las características, la clasificación legal y la regulación de dicho contrato.

El capítulo tres, contiene aspectos generales acerca del salario, iniciando con el aspecto histórico, las principales definiciones, así como la naturaleza jurídica y las características, además, de las normas nacionales e internacionales relacionadas.

El capítulo cuatro, contiene la institución mercantil denominada cheque de la cual se presenta el aspecto histórico, las principales definiciones, así como la naturaleza jurídica, la clasificación legal y doctrinaria y la función económica de éste.

En el capítulo cinco, se hace referencia al pago del salario por medio de depósito bancario, iniciando con los aspectos generales, el embargo del salario, las desventajas, la regulación legal y los efectos del embargo del salario.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones obtenidas durante el desarrollo de la presente investigación, así como las referencias bibliográficas utilizadas para la culminación de la misma.

Introducción

El problema central que se estudió, se refiere a las limitaciones que tiene un trabajador con respecto al salario cuando éste se realiza a través de depósito bancario y como consecuencia de ello también se decreta un embargo judicial, sobre la totalidad del mismo y no de la proporción que la ley establece, perjudicando de esta manera al trabajador al no disponer de dicha remuneración.

Las razones que justifican el presente estudio, es realizar una investigación de carácter doctrinario, legal y práctica con relación al salario y el pago del mismo por medio de depósito bancario sustituyendo en la actualidad el pago para algunas empresas por medio de cheque.

El interés que tiene dentro del contexto social, es la importancia que debe tener para los conocimientos teóricos y prácticos de los estudiantes de derecho y los profesionales del mismo en el sentido de conocer los perjuicios que ocasionan al trabajador, tanto de carácter administrativo como judiciales, con respecto al embargo del salario y las políticas modernas establecidas por las instituciones bancarias de que el trabajador reciba su salario asignándole una cuenta monetaria.

Los objetivos que se presentaron para la realización de la tesis fueron:

- 1) Dar a conocer los diferentes sistemas de pago del salario, principalmente los que se realizan por medio de depósito bancario para los trabajadores en Guatemala;
- 2) Conocer los aspectos doctrinarios del derecho de trabajo y su regulación legal en Guatemala;
- 3) Establecer las diferentes teorías con relación al salario y la importancia del conocimiento laboral para los profesionales del derecho y principalmente la clase trabajadora; y
- 4) Contribuir al fortalecimiento de las ciencias jurídicas, en la divulgación de las incidencias que se presentan en el pago del salario por medio de depósito bancario, con relación al embargo de cuentas.

La investigación que se realizó, fue de carácter documental y descriptiva, con el propósito de dar a conocer aspectos de gran importancia relacionados con el derecho de trabajo, la forma del pago del salario, y los diferentes sistemas que utilizan los bancos en Guatemala, con respecto a la

resoluciones judiciales que se relacionan directamente con el embargo de dicha retribución a favor de la clase trabajadora. Además, dar a conocer como se encuentra regulado en el derecho comparado el pago de salario por medio de depósito bancario.

Capítulo 1

Derecho de Trabajo

El Derecho, como sistema racional de normas de conducta, presenta una característica de unidad, por cuanto que es la autoridad estatal la que lo crea, define y aplica; y su existencia tiene su fundamento básico en dos necesidades: de orden y de organización social. En consecuencia, su finalidad primordial es “la de regular y armonizar la vida, relaciones e intereses de las personas y órganos estatales que conforman la comunidad social.” (Ortiz, 1986: 1)

La unidad que presenta el Derecho como aspecto o elemento del Estado, persiste y se mantiene aún cuando por razones prácticas y de aplicación, el ordenamiento sea dividido en ramas en atención al tipo de relaciones que son reguladas por cada una de ellas. De ahí que se hable de derecho penal, derecho administrativo, derecho de trabajo, derecho civil, entre otros. Fenómeno que en la realidad legislativa se manifiesta a través de la codificación por la que se agrupan en un solo cuerpo legal, normas y disposiciones de una misma clase.

El Derecho de Trabajo regula una particular clase de relaciones sociales. Que en una acepción amplia y sencilla se puede decir que es el Derecho regulador de las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores con motivo de la prestación del trabajo. Aunque parezca contradictorio, se piensa que dicho concepto es amplio, porque solamente basta que una relación jurídico-económica tenga como causa la prestación de un servicio personal, en condiciones de dirección y subordinación, para que la misma caiga dentro del ámbito de tutelaje del Derecho de trabajo y que los sujetos intervinientes en ella, adquieran las calidades de patrono y trabajador.

El Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, en su artículo número 1, trae plasmado un concepto claro y sencillo del Derecho de Trabajo: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

Por otro lado, el concepto que contempla que el Código de Trabajo, además de estar expresado en un sentido análogo al que se ha expuesto, es complementario de éste, ya que, acertadamente, refiere

que el Derecho laboral también regula instituciones que le son propias y características, que coadyuvan a una mejor aplicación de sus principios y normas, así como también, ayudan a resolver los conflictos de intereses que surgen entre patronos y trabajadores.

1.1. Aspecto Histórico

El estudio de la historia del Derecho de trabajo, debe comprender dos etapas:

- a) Época anterior a la formación del Derecho de Trabajo.
- b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Es claro que la primera etapa no es propiamente parte de la historia del derecho de trabajo, por cuanto comprende una época anterior a su existencia; pero su estudio sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad, para conocer como los pueblos regularon el trabajo. Puede decirse que no existe una correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual derecho de trabajo. Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación. Se tienen referencias de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma.

La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho de Trabajo; fue un producto de cada época y cada cultura derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de puestos de trabajo, sobre todo, en aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora se interpreta es en principio un acto de libre voluntad entre las partes.

No es mucho pues lo que se puede hablar de la normativa laboral en la antigüedad; en primer lugar porque no estaba configurado el trabajo tal como ahora se le interpreta, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha. Persiste en todo caso el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su propio contexto.

En la edad media, prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron gildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller, y en cada taller había tres categorías de trabajadores: Maestros, Oficiales, Compañeros y Aprendices.

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

En los comienzos de la edad moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta entonces. El descubrimiento de América, el desarrollo de la gran industria, hacían imposible la aplicación del régimen artesanal; la desaparición de la esclavitud, hacía del salario el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común, la influencia de oro al Viejo Continente prestaba gran facilidad para la generalización del salario.

Los campesinos acudieron a la ciudad, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. Las mujeres y los niños participaron en el mercado

de trabajo, preferidos en razón del menor salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres.

El contrato de trabajo en el cual el trabajador comprometía su actividad mediante un precio convenido, se convirtió en figura común de ejercicio del trabajo en el campo de la vida económica. Se aplicaron normas romanas referidas al arrendamiento de servicios operarios libres.

Quien pagaba el salario imponía crecientes onerosas. La concentración de la población industrial en los suburbios trajo la formación de un proletariado urbano que tenía que ganar el salario para poder vivir, y por ganarlo aceptaba cuanto le fuera impuesto. El proletariado urbano no tenía el recurso del campesino, a quien la tierra le ponía a cubierto del hambre. La condición del trabajador frente al industrial, vino a determinar un estado de cosas bochormosas. Se olvidó la condición humana de los trabajadores. En el campo jurídico, la simulación del trabajo a una mercancía lo dejaba enteramente sujeto a la Ley de la oferta y la demanda y apartaba toda consideración sobre la persona humana de quien lo prestaba.

Así fue como un cúmulo de circunstancias geográficas, económicas, técnicas y políticas, acompañadas de una crisis de ideas morales, produjeron una evolución de tres siglos un terrible estado de cosas, que hizo menester la aparición de las primeras leyes del nuevo Derecho del Trabajo, a mediados del siglo XIX. Nace éste en forma de leyes de emergencia, irregularidades en su alcance y modo de aplicación, fragmentarias aunque innovadoras. Elaboradas, frecuentemente ante la presión de las fuerzas obreras organizadas. El punto de partida del movimiento legislativo en los países industriales podría fijarse en la ley inglesa de 1802 sumamente imperfecta, pero que al menos admitió la regulación de las condiciones de trabajo y la protección de los niños. Parecidas alternativas hubo en Francia, donde se impulsó una legislación intervencionista, en la revolución de 1848. En Alemania, se legisló sobre condiciones de trabajo y Seguro Social. En Italia, se legisló sobre el trabajo de menores, en España, con la creación del Instituto de Reformas Sociales en 1903. En Estados Unidos, se crearon oficinas de Estadísticas del Trabajo. En Iberoamérica, la legislación laboral comienza a principios del siglo XX, aunque en Brasil, se dictaron disposiciones protectoras de la infancia en 1890.

1.1.1 El Derecho Laboral en Guatemala

A través de diversas etapas de la relación laboral a nivel mundial hubo necesidad además, que en Guatemala se regulara disposiciones relativas al derecho de trabajo, por lo general éstas se establecían a través de reglamentos u otras disposiciones de carácter legal u obligatorio para ser aplicables por los sujetos que integran la relación laboral.

1.1.1.1. Época Colonial

En Guatemala, rigió el Derecho Indiano, que era el Derecho que se aplicó a los pueblos conquistados por los Españoles, dándose desde su inicio, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes, a través de instituciones como la economía e instituciones como los repartimientos, ya que la aplicación del Derecho Indiano en el ámbito laboral era una especie de servidumbre y esclavitud, pues los Españoles consideraban tener esos derechos con sus trabajadores derivados de la conquista.

Durante el transcurso comprendido desde la fundación de la ciudad de Guatemala en 1524, hasta finales del siglo XVIII, se formaron gremios; en todo ello interviene el ayuntamiento, quien tenía a su cargo todo lo concerniente a los oficios y diferentes actividades del ámbito de trabajo.

A los nativos se les impidió ingresar a los gremios, mostrándose de esta manera una discriminación por el aspecto del dialecto, pues como es sabido era una limitación para toda persona que deseaba ingresar a un gremio.

1.1.1.2. Época Independiente

En la época independiente, se pueden distinguir tres etapas: “La del predominio liberal, la de la Revolución de 1944 y la Época de la Contra-revolución.” (Escobar y González, 1994: 710)

1.1.1.3. Época del Predominio Liberal

Esta se inicia desde la independencia de 1821, hasta la revolución de octubre de 1944. El Derecho Indiano, no tuvo ningún sustituto, por lo que el trabajador quedó en el más absoluto desamparo. “Con la Reforma liberal, se dicta un cúmulo de leyes que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada.” (Escobar y González, 1994: 669)

En la Constitución de 1921, por primera vez se contemplan disposiciones relativas al trabajo y la previsión social; se establece la jornada de ocho horas, el descanso semanal y la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo, se establece que debe regularse el trabajo de mujeres y menores en forma especial y se admite el derecho de huelga.

En 1926, se emite la Ley del Trabajo, en donde se regula el contrato individual de trabajo, el descanso semanal, el trabajo de mujeres y menores y se reconoció de nuevo el derecho de huelga. La escasa aplicabilidad de la Ley de Trabajo, hace que se derogue durante el gobierno del General Jorge Ubico.

En esta época hubo ausencia de leyes laborales, las existentes eran inaplicables y los gobiernos se identificaban con los intereses de la oligarquía.

1.1.1.4. Época de la Revolución de 1944

En la época de la Revolución de 1944 se empiezan a dictar las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, se crean por primera vez órganos e instrumentos indispensables para que la legislación no sea letra muerta. Las leyes más importantes que se dictaron en materia laboral fueron la Constitución de la República en el año de 1945 y el Código de Trabajo en 1947. Por primera vez en la historia de Guatemala, las normas laborales sustantivas y procesales, adquieren bastante positividad y son realmente ejercitadas por grandes sectores de laborantes de la ciudad y así mismo los servidores públicos hacen valer sus derechos laborales frente al patrono.

1.1.1.5. Época de la Contrarrevolución

La época de la Contrarrevolución, se inicia en 1954, y se da un proceso de involución en nuestro Derecho Laboral, la Confederación General de Trabajadores de Guatemala y la Confederación Nacional Campesina, los sindicatos más grandes y combativos son cancelados por acto del gobierno, se da una gran represión de obreros y campesinos y se derogan las reformas progresistas del Código de Trabajo, se deroga la Constitución de 1945 y se emite una nueva Constitución sin ninguna representación de izquierda, se dicta también: El Decreto número 570 del Jefe de Estado que contiene numerosas reformas al Código de Trabajo; y expresa una marcada tendencia de favorecer a los patronos y empresarios perjudicando a los trabajadores. El Decreto número 584 también del Jefe de Estado, contiene un enfoque que regula a los Trabajadores del Estado, donde dichos trabajadores, se encuentran desprotegidos en sus relaciones laborales con el Estado y sus instituciones descentralizadas. Durante el régimen del General Miguel Ramón Ydígoras Fuentes, se emite el actual Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual no contempla ninguna conquista substancial para la clase trabajadora y conservó muchos de los formalismos y trabas procesales.

Con la destitución del General Ydígoras, se deroga la Constitución de 1956 y el 15 de septiembre de 1965, se emite una nueva Constitución, esta Constitución es más reaccionaria y expresa con más nitidez aún que la anterior, su protección decidida a la clase dominante en materia de trabajo conserva casi en su totalidad los mismos principios que la Constitución de 1945. Posteriormente la Constitución de 1985, que es la actual, introdujo algunas conquistas para la clase trabajadora tales como la aplicación de los principios de justicia social en toda relación laboral considerando de esta manera una efectiva aplicación e interpretación del Derecho tanto individual como colectivo. Así mismo la regulación constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, regulados en los artículos 101 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula el trabajo como un derecho de las personas y una obligación social.

1.2. Naturaleza Jurídica

En la legislación guatemalteca, la naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo se encuentra regulada por el Código de Trabajo, contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, el

cual en su considerando cuarto inciso c) señala que: “El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico – social.”

a) Derecho público

Hay autores que resaltan la naturaleza pública del Derecho de Trabajo.

“Los argumentos se dirigen a resaltar más el carácter de la norma que el contenido de la relación jurídica, dicha norma aún considerada de orden público en ciertos casos, no varía la calificación del Derecho. En cambio, el dato personal, protagonista de Derecho Laboral, subsiste en relaciones de carácter privado, aunque el desarrollo de ellas está interesado el Estado, por eso, las normas que en tal sentido dicta les da el carácter de orden público y, en consecuencia, las erige inderogables para los particulares.” (Alcalá y Cabanellas, 1972: 586)

El Derecho de Trabajo, es indudablemente un derecho imperativo, constitutivo de los nuevos derechos del hombre, y dadas estas características, y al regular las relaciones que nacen entre el Capital y El Trabajo, lo hace a través de aquellas normas cuya observancia es esencial para la realización del principio rector del Derecho de Trabajo llamado El De la Justicia Social, puesto que sin la existencia de estas normas, sería como dejar abandonada a la autonomía de la voluntad de las partes su efectivización lo que haría caer desde luego en un carácter privado del Derecho de Trabajo, lo cual para el cumplimiento de sus fines y principios esenciales, lo harían vulnerable.

En consecuencia el carácter público de esta rama del derecho, lo hace efectivo y congruente con la innegable, por cierto, desventaja de la clase trabajadora ante la clase patronal, haciendo de observancia obligatoria su contenido.

b) Derecho privado

El mantenimiento del Derecho de Trabajo en la zona exclusiva del Derecho Privado se apoya en basarse en un contrato, que debe caracterizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ellas.

Característica es al respecto la tesis de Lozcano, citado por Alcalá Zamora y Cabanellas en donde resume su pensamiento en esta forma:

“La materia jurídica del trabajo no es substancialmente distinta de la comprendida en el derecho civil, las relaciones que regula son de naturaleza privada, que tiene lugar entre particulares entre si, obren éstos individual o colectivamente. La intervención que tiene el Estado en materia contractual del trabajo, limitando la libertad e imponiéndose a la voluntad de las mismas, no quita a la relación jurídica el carácter de relación de Derecho Privado.” (1972: 586)

El Estado interviene para su regulación, pero cómo lo hace con las que se refieren a la familia y a las sucesiones, en los que también prescinde del arbitrio de los interesados. El Derecho Público rige otras relaciones: las que tienen lugar entre los particulares y el Estado como autoridad o entidad pública. Siendo así relacionado con el Derecho de Trabajo, sólo serían de Derecho Público, los que se refieren a la higiene y seguridad industrial que son de índole administrativo.

Así como para clasificar de Derecho Público al Laboral se atiende al carácter imperativo de las normas y al interés general que las inspira, para catalogarlo en la esfera jurídica privada se resalta la naturaleza volitiva del contrato de trabajo. Ahora bien, como lo laboral no se circunscribe a nexos pactados entre empresarios y trabajadores, surge la evidencia de que regir instituciones como las asociaciones profesionales, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los estatutos de oficios o profesiones, que carecen por esencia de índole contractual, y la dificultad se multiplica y resulta insuperable en las esferas indiscutiblemente publicistas, de los organismos administrativos y judiciales, en la inspección laboral y en el régimen penal conexo con el trabajo.

d) Derecho social

La dificultad o la imposibilidad de incluir al Derecho Laboral en uno de los grupos fundamentales, el público o el privado, adoptados por las doctrinas tradicionales, llevó a Radbruch a proponer un *tertiun genus*:

“Si se quisiera traducir al lenguaje jurídico la enorme evolución que se está presenciando en los hechos y en las ideas, se dice que la tendencia hacia un Derecho Social cada vez va socavando más la separación rígida entre Derecho Civil y Derecho Administrativo, entre contrato y ley; todos esos tipos de Derecho penetran en el uno y en el otro recíprocamente, dando lugar a la aparición de nuevos campos jurídicos que no pueden ser atribuidos ni al Derecho Público ni al Derecho Privado, sino que representan un derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo: un Derecho Económico y Obrero.” (Alcalá y Cabanellas, 1972: 587)

Desde luego, no se puede impedir, en ningún caso, que exista un tercer género de Derecho, una tercera división; pues la clásica bipartita, que se remonta hasta los tiempos de Ulpiano, no es, con mucho, inmovible. La existencia de este tercer género se cimienta, principalmente, en el hecho de haber surgido un Derecho nuevo, distinto, con substantividad propia, con instituciones diferentes, desconocido en otras épocas y hoy con plena autonomía.

Este Derecho responde a nuevas necesidades jurídicas conforme los nuevos progresos ensanchan las perspectivas de la humanidad. Pero todo esto no quiere decir que el Derecho Laboral no participe del Derecho Público y del Derecho Privado, y que sea distinto, pues las relaciones entre particulares que surgen de las relaciones entre particulares que surgen de él pertenecen al Derecho Privado; mientras corresponde al Derecho Público el hecho social representado por el trabajo, función, deber u obligación impuesta por el Estado. Para decir que hay un tercer género es necesario establecer que instituciones de este nuevo Derecho lo integran, cuales son sus caracteres y sus fundamentos y determinar, en forma expresa, que sus elementos no participan del Derecho Público ni del Derecho Privado.

El hecho de que una época, con justicia, haya sido calificada de social, no es suficiente para celebrar el nacimiento de un nuevo Derecho, ni tampoco de una nueva categoría jurídica; ya que se trata, esencialmente, de determinar si ello es posible si se está ante el nacimiento de una nueva disciplina jurídica o, si por el contrario, el de una nueva concepción del Derecho.

No cabe duda, y así lo prescribe la doctrina jurídica que dentro del Derecho de Trabajo existen normas de Derecho Público y de Derecho Privado. La tesis de que el Derecho de Trabajo debe encuadrarse dentro de una clasificación o sea dentro de un Derecho Social, no está tan apartada de la realidad. Si se ve desde el punto de vista del contenido de las normas laborales, bien se podría decir que se trata de un Derecho Social, mas si se ve desde en punto de vista del contenido de esas normas, no cabría otra posibilidad que incluirlo desde luego dentro del Derecho Público.

No obstante la discusión de en qué rama del Derecho ubicar a la materia respectiva, sea dentro del Derecho Público, dentro del Derecho Privado o dentro del Derecho Social, y la respetada opinión de los expertos en la materia, descartando de una vez la posibilidad de una Naturaleza Ecléctica, la legislación laboral vigente en su literal e) de su considerando IV, reza: "El Derecho de Trabajo es

una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo...”

1.3. Definición

El Derecho de Trabajo es el conjunto de Doctrinas, Principios, Instituciones y Normas Jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidos de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

Sin embargo se han vertido diversas definiciones sobre el Derecho de Trabajo, algunas con una influencia política, otras con un carácter económico.

Si bien es cierto que la política y con más incidencia la economía han sido determinantes en el ordenamiento jurídico, existen en el Derecho de Trabajo relaciones puramente jurídicas, las cuales no deben ni pueden obviarse. Partiendo de esta idea la definición que interesa dada la naturaleza del tema que es la jurídica y para el efecto se citaran las que a mi modesto criterio reúnen los elementos mas connotados de esta rama del Derecho Público.

Para Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas, la definición correcta del Derecho Laboral o Derecho de Trabajo es:

“Aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”. (1972: 577)

El autor Krotoschin da esta otra definición:

“Conjunto de los principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.” (1955: 10)

El tratadista Guillermo Cabanellas define el derecho de trabajo de la siguiente manera:

“Aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y unos y otros con el estado, en lo referente a trabajo subordinado y en cuando atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.” (1976: 647)

1.3.1. Características

El Derecho del Trabajo presenta características propias que lo diferencian de las otras ramas del derecho, y le dan una individualidad perfectamente determinada. Entre estas características las principales son las que siguen:

a) El derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora

La afirmación que contiene el enunciado de este inciso envuelve uno de los motivos de polémica más interesantes, a propósito de las características del Derecho de Trabajo.

¿Qué quiere decirse cuando se afirma que el Derecho del Trabajo es un Derecho de la clase trabajadora? “Simplemente que sus disposiciones tienen sólo por objeto establecer beneficios para los trabajadores.” (De Buen, 1987: 56)

La clase poderosa (Capitalista) protegen sus derechos a través de otros cuerpos normativos, tal es el caso del Código Civil y el Código de Comercio, siendo el primero de los mencionados, el protector de la propiedad privada y constituyendo el segundo el típico instrumento jurídico del sistema capitalista.

En tal virtud el Derecho del Trabajo resulta ser protector de la clase trabajadora, cuya característica principal no es de carácter económico, siendo por el contrario, un derecho que toma en cuenta al hombre como tal, en su salud y dignidad, como sus principales bienes jurídicos protegidos.

La legislación laboral no resulta en consecuencia principal no es de carácter económico, sino por el contrario, un derecho que toma en cuenta al hombre como tal, en su salud y en su dignidad, como sus principales bienes jurídicos protegidos.

La legislación laboral no resulta en consecuencia como lo afirman varios autores, un derecho de clase, sino un conjunto de normas jurídicas que pretenden establecer el equilibrio entre los factores que intervienen en la producción, situando a los trabajadores y a los patronos en un plano de igualdad.

Hay que tomar en consideración que el Derecho del Trabajo también contiene normas que pueden tomarse como favorecedoras de los patronos, tal es el caso del terminado contrato de trabajo de un trabajador, el deber que tienen los trabajadores con respecto de los patronos, y también la facultad que tienen los patronos los cuales constituyen las disposiciones unilateralmente impuestas por el patrono, y que norman la ejecución concreta del trabajo, jornadas y la forma en que deben realizar en general las labores cotidianas dentro de un determinado centro de trabajo.

La conclusión radica en que la función del derecho es mantener la paz social. Para ello debe de poner en movimiento una serie de derechos y deberes de las partes que conjuguen sus respectivos intereses. No sería concebible como norma jurídica, aquella que concediera a una sola de las partes y obligara solo a la otra. El Derecho del Trabajo no puede ser excepción. Aún dentro de un sistema socialista las normas reguladoras del trabajo impone a los trabajadores obligaciones correlativas de derechos del Estado o de los sindicatos, cuya violación podrá implicar graves sanciones. El derecho no puede ser norma sólo a favor de una de las partes. De esa clase resulta, en la legislación guatemalteca como injustificada.

b) El derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora

Una de las características principales y a las que más atención le han prestado los famosos tratadistas de Derecho del Trabajo es el carácter protector de esta rama del derecho, las normas laborales tienen por objeto alcanzar mejores condiciones económicas para los trabajadores y derivado de esto alcanzar un beneficio y bienestar social.

En contra de esta tendencia han surgido últimamente algunas voces que entienden que aceptar la tesis proteccionista es “negar la fuerza de los trabajadores y que es tanto como admitir que las normas del Derecho Laboral han sido dación graciosa del Estado.” (De Buen, 1987: 60)

Es importante, sin embargo, precisar un poco más las cosas. ¿Qué se entiende por norma protectora?. En realidad, partiendo del supuesto de una determinada relación jurídica, la norma protectora será aquella que “suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzarían si el derecho contemplara la relación imparcialmente.” (De Buen, 1987: 61)

Si bien es cierto que existe el sindicalismo en Guatemala, para hacer un frente en contra de los posibles abusos de la clase patronal, es seguro que en la mayoría de los casos el trabajador tendrá que enfrentar con su sola fuerza e intelecto, la condición tuviese esas normas protectoras del trabajador, éstos quizá o seguramente trabajarían más horas de las que su débil y mal alimentado cuerpo podrían soportar, o estarían sujetos a trabajos más allá de los de su capacidad física, sin vacaciones, asuetos, o con un salario por debajo del mismo para cubrir sus necesidades y las de su familia; y en fin una serie de atrocidades que se provienen gracias a la emisión y mantenimiento en vigencia de las normas laborales.

En estas condiciones es evidente que las normas de trabajo, partiendo del supuesto indiscutible de esa diferencia entre las partes, crean todo un sistema de mínimos y máximos, siempre a favor de los trabajadores y llevan su espíritu protector al grado de que, “amparando al trabajador contra su permanente estado de necesidad, nulifican de pleno derecho las renunciaciones que éste haga valer.” (De Buen, 1987: 61)

c) El derecho de trabajo como un derecho de expansión

Debemos entender la tendencia expansiva del derecho como una tendencia a regular cada vez más relaciones. En un principio, cuando el Derecho Laboral era conocido como legislación obrera, su campo de aplicación se limitaba a la industria. Posteriormente se fueron incorporando otras actividades a sus normas, que superaron su condición de derecho obrero y lo convirtieron en un derecho de la prestación de servicios.

Se cree que en un futuro próximo, toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, incluyendo las accidentales que puedan prestar los profesionales en su consultorio, despacho o

bufete, quedara amparada por el Derecho Laboral. Esta es en alguna medida la tesis que sustenta Trueba Urbina y que denomina Teoría Integral, expresada en su definición del Derecho del Trabajo que es, según sus palabras:

“El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que vivan de sus esfuerzos naturales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana.” (De Buen, 1987: 62)

d) El derecho del trabajo como mínimo de garantías sociales para los trabajadores

Las normas laborales, son normas protectoras de la clase trabajadora, protectoras no contra el patrono expresamente, sino, que protegen al trabajador de sí mismo, ya que su estado de necesidad, su condición económica muchas o casi todas las veces precaria, podrían en determinado momento obligarlo a aceptar condiciones en exceso inferiores a las establecidas para un determinado trabajo o contraproducentes para su salud o su dignidad.

En vista de esa inferioridad económica, el Derecho de Trabajo contiene normas que han pasado a tener una jerarquía de carácter constitucional, que llevan implícitas y así se les reconoce, de Derecho Mínimos, sólo para los trabajadores, y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con la posibilidad de cada empresa patronal, mediante la contratación individual y colectiva, y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

e) El derecho del trabajo: derecho irrenunciable e imperativo

A propósito de la irrenunciabilidad, ya se expresa que es el medio de que se vale el legislador para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas de trabajo, responde a la misma idea, o sea, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios de la norma su observancia. Ésta se impone, coactivamente, si es preciso. No podría entenderse de otra manera, la función tutelar a que se hace referencia.

1.4. Principios

Principios del Derecho de Trabajo, son aquellas líneas directrices o postulados que inspiraron el sentido de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho.

Se puede hacer una larga lista de principios que podrían aplicarse a esta disciplina jurídica, sin embargo, ubicando los principales, destacan los siguientes:

a) Principio de tutelaridad:

La Legislación establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral, otorgándoles una protección jurídica preferente; el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Al mencionar una efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad de contratación, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar condiciones de la otra parte, tal el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo. A este tipo de escenario se refiere el considerando indicado que:

“Desde una perspectiva individual, es muy común en este medio, al punto que para mucho autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.” (Fernández, 2002: 5)

b) Principio evolutivo:

El derecho laboral es evolutivo por que se encuentra en constante movimiento siendo su permanente vocación proteger al trabajador en dos sentidos:

- a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
- b) Como una tendencia a regular cada vez más sus relaciones.

Al decir que el Derecho laboral es evolutivo, se está señalando que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano.

c) Principio de obligatoriedad:

Para el derecho de trabajo cumplir con su contenido y ser aplicado en forma imperativa este debe intervenir en forma coercitiva, dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

Por ello se han establecido los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores saben que, como mínimo, deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de la ley; en caso contrario podrán ser exigidas: las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagadero en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado, la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado.

d) Principio de realismo:

El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los laborantes. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato. Pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo.

e) Principio de sencillez:

Desde luego que el Derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el Derecho Procesal de Trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Sin embargo deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina “anti-formalista” como algunos dicen; en todo caso es “no formalista”, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

f) Principio conciliatorio:

El tratadista Luis Fernando Molina indica que: “Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora.” (2002: 30) No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y dependientes, y siempre va a haber puntos opuestos entre ellos. Pero así como el derecho debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto. Y así lo proclama directamente, para empezar la Carta Magna, expresamente consigna que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias. Por su parte los considerandos del Código invocan, una mayor armonía social; y a lo largo del mismo se repite esta vocación conciliatoria: la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social; asimismo, el artículo 274 del Código de Trabajo hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, acaso subyacente, que regresa a posiciones propias de la época inicial del Derecho Laboral; no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. Esta iniciativa puede tomar diversos caminos: una negociación colectiva madura y consecuente; una coparticipación en las utilidades de la empresa; la implementación de una asociación tipo solidarista; entre otros.

A la luz del fenómeno mundial, la globalización de las economías debe mejorar el sistema de producción para hacerlo más competitivo. Debe entenderse, al menos por una vez, que entre empleador y trabajador existe necesariamente una complementación, un equipo de trabajo, que si bien van a haber siempre intereses contrapuestos, también habrá intereses comunes, y que para resolver las diferencias deben procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia degenera en conflicto y aumentar la productividad.

Por ello no debe perderse de vista la vocación conciliadora que debe animar a esta disciplina, misma vocación que debe inspirar a todos los actores que de alguna manera participan en ella.

1.4.1. Determinación de los principios propios del derecho del trabajo sustantivo

Son pocos los que se han preocupado del estudio de los Principios Propios del Derecho del Trabajo Sustantivo o Material, es la dificultad que se encuentra cuando se pretende determinar dichos principios, llegándose a menudo a confundirse con las características ideológicas que inspiran la legislación laboral guatemalteca, tal y como le ocurrió a los legisladores guatemaltecos al elaborar el Código de Trabajo que se rige, al señalar en los considerandos los siguientes:

- a) El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección preferente;
- b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica a través de la negociación colectiva.

- c) El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad.
- d) El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- e) El Derecho de Trabajo, es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- f) El Derecho de Trabajo es un derecho honradamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores y porque el derecho de trabajo es antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

1.4.2. Principios de justicia contenidos en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala (derechos sociales mínimos)

- a) El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social;
- b) Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- c) Todo trabajo será equitativamente remunerado;
- d) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- e) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal;
- f) Inembargabilidad del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) Paga periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;



- h) Fijación de las jornadas de trabajo;
- i) Derecho de descanso semanal remunerado;
- j) Derecho del trabajador a gozar de vacaciones anuales pagadas;
- k) Obligación del empleador a pagar aguinaldo;
- l) Protección a la mujer trabajadora y los menores de edad;
- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos;
- ñ) Obligación del empleador de pagar indemnización cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador;
- o) Obligación del empleador a otorgar una prestación post-mortem;
- p) Derecho de sindicalización y de huelga;
- q) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores; y,
- r) Tutelaridad de las leyes de Trabajo.

En la Constitución Política de la República, se le da a estos principios el carácter de Derechos Sociales Mínimos, el cual también le corresponde, puesto que constituyendo éstos un mínimo de garantías sociales, son irrenunciables únicamente para la clase trabajadora, pudiendo ser superados y nunca disminuidos en perjuicio de los trabajadores.

1.5. Regulación Legal

El Derecho de Trabajo ha sido muy discutido, con base en el surgimiento de la tesis del derecho social, por lo que esta rama del derecho conjuntamente con el derecho agrario pasaba a ser los elementos de aquella tripartita forma, de la cual el Derecho Privado y el Derecho Público en las otras. Sin embargo al no ser aceptada dicha rama social del derecho, el derecho del trabajo continúa siendo, desde esa concepción como un Derecho de naturaleza pública.

Por mandato legal el artículo 40, inciso b) de la Ley del Organismo Ejecutivo (Decreto No. 114-97) “promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores” (Revista No. 26 Colegio de Abogados, 1987: 53) lo que tiene como premisa básica plena vigencia de los derechos

de los trabajadores. Por otra parte, en los acuerdos de paz concretamente sobre el Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, el Gobierno de la República de Guatemala se comprometió a fortalecer la capacidad de la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y de las derivadas de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.

En el plano continental cabe destacar que la Segunda Cumbre de las Américas, realizada en Santiago de Chile en abril de 1998, los jefes de Estado y de Gobierno de toda América, aprobaron un plan de acción, que contiene varios compromisos relacionados con la erradicación de la pobreza y la discriminación, entre los que figuran los relativos a los derechos básicos de los trabajadores. Entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT), libertad de asociación; el derecho a organizarse y negociar colectivamente; la prohibición de los trabajos forzados; la eliminación de toda forma de explotación infantil; y la no discriminación en el empleo.

Estos derechos básicos de los trabajadores, en la ciudad de Guatemala, están contemplados en las normas constitucionales y ordinarias, así como en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considerados fundamentales, todos los cuales han sido ratificados por Guatemala: convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso; Convenio 87 sobre la Libertad de Sindicación Negociación Colectiva; Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración; Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso; Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación); y Convenio 138 sobre la edad mínima. Todo este cuerpo legal constituye una base apropiada para construir unas relaciones laborales que contribuyan al fortalecimiento de nuestro sistema democrático y faciliten un proceso de desarrollo social y económico orientado al bien común.

En su 86a. Reunión en Ginebra, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el 18 de junio de 1998 la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, la cual constituye un aporte más de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para concretar los principios fundamentales que la inspiran. Esto forma parte de los esfuerzos que desarrollo este ministerio para divulgar los derechos de los trabajadores y es una contribución al conocimiento y divulgación de tan importante declaración.

Artículos 101 al 103, 194 y 200 de la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985 y publicada el 3 de junio de 1985.

1. Decreto No. 93 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, publicado el 3 de mayo de 1945, modificado por:

Decreto Ley No. 25-86 del Congreso de la República, publicado el 13 de enero de 1986; y,
Decreto No. 57-91 del Congreso de la República, publicado el 31 de julio de 1991.
Decreto No. 13-95 del Congreso de la República, publicado el 31 de marzo de 1995.
2. Decreto No. 1117 del Congreso de la República: Ley de Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión social, publicado el 15 de octubre de 1956.
3. Artículos 274 al 282 del Decreto No. 1441 del Congreso de la República: Código de Trabajo, publicado el 16 de junio de 1961.
4. Acuerdo Gubernativo No. 1319: Creación de la Comisión Nacional del Salario, publicado el 9 de abril de 1968.
5. Decreto No. 15-70 del Congreso de la República de Guatemala: Designación de Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, publicado el 18 de marzo de 1970.
6. Decreto No. 81-70 del Congreso de la República: Ley de Creación y Funcionamiento de los Centros de Recreación y de los Trabajadores del Estado, publicado el 19 de noviembre de 1970, reformado por el Decreto No. 6-71, publicado el 14 de marzo de 1971.
7. Acuerdo Gubernativo sin número, de fecha 20 de diciembre de 1957: Reglamento de la Inspección de Trabajo, publicado en 30 de diciembre de 1957, reformado por Acuerdo Gubernativo sin número publicado el 26 de mayo de 1960.
8. Acuerdo Gubernativo No. 989 de fecha 20 de junio de 1966: Reglamento de la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, publicado el 1 de diciembre de 1966.
9. Acuerdo Gubernativo de fecha 8 de febrero de 1974: Creación de la Unidad Secretarial de Planificación, publicado el 12 de febrero de 1974.

10. Acuerdo Ministerial No. 10-94: Reglamento de la Comisión del Menor Trabajador, publicado el 7 de marzo de 1994.
11. Acuerdo Ministerial No. 11-94: Creación de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, publicado el 7 de marzo de 1994.
12. Acuerdo Ministerial No. 12-94: Creación de la Sección de atención al Trabajador con Discapacidad, publicado el 7 de marzo de 1994.
13. Otras disposiciones legales de observancia general.

Finalmente, se establece que el derecho de trabajo como una rama del derecho público, es fundamental su estudio y sobre todo su aplicación, para lo cual anteriormente se indicó, el aspecto histórico, la naturaleza jurídica, algunas definiciones y los principios fundamentales, además, de indicar la normativa vigente en Guatemala. En el siguiente capítulo se hace referencia al contrato de trabajo como una forma de establecer la relación laboral, indicando además el aspecto histórico, las principales definiciones, características, la clasificación legal y doctrinaria y la normativa legal en Guatemala.

Capítulo 2

Contrato de Trabajo

El contrato como institución, tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia, dándole preeminencia a la mera relación de trabajo, y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tácita, y aún en forma expresa.

Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al Contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Según ello, si el Derecho Laboral ha venido incorporando el término de Contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus precarios inicios, tomaba prestada figuras de su rama matriz. Sin embargo, en un afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la Relación de Trabajo sobre el Contrato de Trabajo. Sobre todo, porque el Contrato tiene una innegable seguridad civil, esto es, contractual; en cambio, la Relación tiene marcado contenido publicista. “Ello explica el interés de eclipsar la figura del Contrato, resaltando por el contrario lo que es la Relación Laboral.” (Fernández, 2002, 85)

En esta discrepancia se repite nuevamente la pugna ideológica que nace de las raíces propias del Derecho Laboral, esto es, el encuentro de la corriente que considera al Derecho Laboral como una rama del Derecho Público y por lo mismo debe, en la posibilidad de sus actuaciones, intervenir con fuerza coactiva limitando en su medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el Derecho Laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual.

Estos últimos son los Contractualistas, que dan mayor énfasis al Contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el Derecho Laboral viene a ser una intromisión, a veces abusiva, en la esfera particular.

Es por ello que los anti-contractualistas relegan a un segundo plano las formalidades del Contrato, dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, a la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.

De lo anterior se puede indicar que como todo Contrato es una especie de negocio jurídico, se deben tener en cuenta los elementos del mismo, es por ello que a continuación se describen de la siguiente manera:

- a) **Capacidad:** En términos generales se reconocen dos clases de capacidad; de goce y de ejercicio.
- b) **De goce:** Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica.
- c) **De ejercicio:** Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos. Se habla también de una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la obligación.

La incapacidad es lo contrario a la capacidad. El Código Civil distingue entre incapacidad relativa e incapacidad absoluta. En el Derecho Laboral existe una capacidad de ejercicio especial, que está establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, los menores de edad de uno u otro sexo”, en contraposición a las leyes civiles: “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años”.

Las razones por las que se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, son:

- a) El Contrato de Trabajo es un contrato fácil de rescindir, lo que implica que no existe un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador.

- b) Si la incapacidad esta establecida como protección de la inmadurez, en el Contrato de Trabajo no existe este peligro tan rotundamente, pues es un Contrato cuyo contenido está establecido por las condiciones legales mínimas que están establecidas.
- c) Es un Contrato que es controlado en su ejecución por la Inspección General de Trabajo.
- d) Se supone que aquel que personalmente puede realizar la prestación de un servicio determinado, tiene en justicia derecho a los frutos de ese trabajo.
- e) El trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población y si se presentan casos de menores queriendo trabajar, es porque, en la inmensa mayoría de casos, tienen necesidad de obtener ingresos para su propio sostén o a otro nivel familiar.

Existen, sin embargo, algunas contradicciones en el articulado del Código de Trabajo referente a esta capacidad, entre lo que establecen por un lado los Artículos 32 y 150 y el 148, literal e, por el otro. Sin embargo, para superar este punto, se ha interpretado así: "Para que un menor de 14 años trabaje, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo; una vez obtenida dicha automatización, el Contrato lo puede celebrar el representante del menor, o el mismo menor previa autorización, en cuyo caso requeriría una doble autorización."

Esta amplitud en la capacidad del trabajador se extiende también a los insolventes y fallidos y asimismo, a la interdicción del patrono sobre los contratos que haya firmado antes de la respectiva declaratoria.

d) Consentimiento: El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la actual Constitución, al igual que en las últimas Constituciones de la República, así como en el Código de Trabajo en el artículo 6 regula como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

Así mismo se establece esta libertad del articulado de los Artículos 18 y 19 del mismo Código, ya que el mismo concepto de Contrato implica el concepto de consentimiento.

Este consentimiento sirve para distinguir el trabajo forzado del libre. Históricamente se tiene que el trabajo forzado se materializaba en la institución de la esclavitud, de amplia difusión en culturas antiguas. Actualmente se dan también formas de trabajos forzados, tal como el trabajo penitenciario, el trabajo impuesto por la autoridad.

La declaración de voluntad negocial se clasifica en:

- a) Receptiva
- b) No receptiva

Una declaración es receptiva cuando tiene un destinatario determinado. No es receptiva cuando no tiene un destinatario determinado, o sea que lo tiene indeterminado, como por ejemplo, una oferta al público.

En cuanto a vicios del consentimiento en Derecho Laboral podrían presentarse:

- a) Error en la persona: Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.
- b) Dolo: Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tiene para poder contratar el trabajo.
- c) Violencia o intimidación: Es raro que se presente, pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador, en muchos casos.

e) Objeto: El objeto, en el Contrato de Trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajador.

2.1. Aspecto Histórico

A través de la historia del trabajo se observa que el mismo se realizó en condiciones adversas en las distintas épocas; así en toda la antigüedad, el trabajo manual lo efectuaron en gran medida los

esclavos. En Grecia y Roma, ni los ciudadanos ni patricios lo realizaron, sino quedaba asignado a los hombres de categoría social inferior.

“El derecho romano reguló con el nombre de locación (*locatio*) el contrato en general, por medio del cual se pongan de acuerdo para regular sus derechos. El vocablo *locar* significaba arrendar, alquilar; de donde se alquilaba un inmueble igual que el trabajo de una persona. Este contrato se dividía en dos: El Arrendamiento o locación de obras (*locatio conductio operis*); y el arrendamiento o locación de servicios (*locatio conductio operarum*).” (Ortiz, 1986: 2)

Por el primero se obligaba a efectuar una obra para otra persona por un precio establecido, siendo lo más importante la obra a realizar; por el segundo se obligaba a prestar un servicio, y lo principal era el trabajo personal. En la práctica resultaba a veces difícil determinar cuando era una u otra modalidad. Las mismas se fundaron en el concepto del trabajo servil, regulándose el trabajo de la persona en el título general de la locación, junto al arrendamiento de las cosas y animales en virtud que existía la esclavitud, de donde el hombre, considerado como una cosa, podía ser vendido o alquilado en estas circunstancias: “es la organización injusta de la sociedad la que impone la obligación, no siendo la misma resultante de un contrato.” (Fernández, 1975: 9)

La Revolución Francesa trajo consigo cambios en la sociedad, así como la aparición y aplicación de nuevos principios, fundados en el reconocimiento de la autonomía de la voluntad; lo cual significó en el campo jurídico de los contratos, la igualdad ante la ley, que constituye la esencia del contrato civil. En virtud de ello, nadie puede ser obligado si no lo consiente expresamente y, en consecuencia, el contrato civil se convirtió en la ley de las partes, por lo que las convenciones hechas en los contratos fueron para sus otorgantes la ley a la cual debieron someterse inexorablemente. La característica más importante que el liberalismo surgido de la Revolución Francesa impone en el derecho es la carencia total o casi total, de toda legislación referida a las actividades laborales.

El contrato de trabajo, como específico y diferenciado del civil aparece apremiado por las necesidades económicas del maquinismo y de la gran industria. Los teóricos consideraron que, abolidos los privilegios y siendo todos los ciudadanos iguales ante la ley, bastaba asegurar esa libertad para que el contrato fuera expresión del acuerdo de voluntades recíprocas de las partes. La no intervención, vigente durante la existencia del Estado liberal en las relaciones económicas, por las razones conocidas, dio amplia y absoluta vigencia al principio de la autonomía de la voluntad.

“El intervencionismo que en defensa de los trabajadores comenzó a limitar los alcances de esa libertad contractual, fue dando perfiles definitivos al contrato de trabajo, embuido ya por la limitación que impone el orden público, el cual fundado en el interés social, impide en los hechos la arbitrariedad patronal puesto que sólo puede contratarse sobre las bases dadas por la ley o, más precisamente en estos momentos, por las convenciones colectivas de trabajo.” (Fernández, 1975: 11)

El Contrato de Trabajo tiene su origen en la doctrina francesa del siglo XIX, legislándose únicamente sobre locación de servicios. Al inicio del siglo XX se incorpora al derecho en Bélgica, a través de la ley Belga del 1º de marzo de 1900, es adoptada también Suiza, y en el año de 1901 la ley francesa del 18 de julio lo acoge, plasmándolo en su Código de Trabajo en 1910. Tiempo después fue aceptada por la mayoría de países, algunos lo incorporaron al Código Civil, tal es el caso de Perú en las reformas del 14 de noviembre 1936.

En Guatemala fue reconocido en la Constitución Política de 1945, la cual reglamentaba, del artículo 55 al 71, todo lo referente al capital y al trabajo refiriéndose al contrato individual y colectivo. El Código de Trabajo, Decreto Numero 330 del Congreso de la República, de fecha 8 de febrero de 1947 que entró en vigor el 1º de mayo del mismo año, y que recoge y desarrolla los principios y lineamientos de la Constitución de 1945 en materia laboral, adoptó la denominación en el título segundo donde se regulaban los contratos de trabajo. El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, de fecha 29 de abril de 1971, en el artículo 18 contiene la definición de contrato individual de Trabajo. Congruente con su inclinación publicista, ese artículo establece que, es contrato de Trabajo sea cual fuere su denominación, esto es, restando importancia a detalles puramente técnicos; de igual forma el último párrafo de este artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del Contrato no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.

2.2. Definición

El contrato de trabajo se ha definido de diferentes formas. Guillermo Cabanellas lo define de la forma siguiente:

“El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otro.” (1949: 41)

Debido a que la relación de trabajo, entendida ésta como el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra, al iniciarse la misma, se sabe que existe y se perfecciona el contrato de trabajo, es por ello que se incluye la definición de dicha institución según Ernesto Krotoschin:

“El contrato de trabajo existe siempre que una persona física entre voluntariamente en relación de dependencia con otra, poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se comprometa a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra perjuicio, material o moral, a causa de su estado de dependencia, incluso en cuanto al desarrollo de su personalidad.” (1955: 171)

Así mismo el tratadista Manuel Alonso García define el Contrato de Trabajo de la siguiente manera: “Es todo acuerdo de voluntades, en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra; a cambio de una remuneración.” (1971: 297)

El autor Mario Deveali al pronunciarse sobre el tema lo llama: “relación de trabajo en sentido propio y dice que esta va a existir desde el momento en que el trabajador comienza a prestar su trabajo a cuenta del patrono.” (1956: 23)

El Alemán Ericch Molitor citado por Mario de la Cueva distingue el contrato de trabajo de la relación de trabajo de la siguiente forma: “El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras que la segunda es la prestación efectiva del trabajo,” (1974: 182) y concluye diciendo que:

“El contrato vive dentro del derecho civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho. De lo que se deduce que iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho de trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral.” (De la Cueva, 1974: 182)

2.3. Características

Las principales características del Contrato de trabajo son:

- a) **Bilateral:** De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a este tipo de Contrato de Obligaciones Recíprocas o Sinalagmático.
- b) **Consensual:** Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los Contratos Reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.
- c) **Oneroso:** Implica una prestación mutua de contenido económico: en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.
- d) **Principal:** No depende para su validez de ningún otro tipo de Contrato.
- e) **De tracto sucesivo:** El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

2.4. Clasificación

Los contratos individuales de trabajo se dividen de la siguiente forma:

a) Contrato por tiempo Indefinido:

Es el contrato que se celebra entre las partes pues los otros que determinan la fecha o la forma de determinación, tienen carácter de excepción; en este contrato por tiempo indefinido, aparte de establecerse todas las condiciones en que se prestará el trabajo, se señala el carácter indefinido de la relación de trabajo, pues el trabajador debe gozar de estabilidad en su trabajo, conforme el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, que en su artículo 26, preceptúa de la siguiente forma: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario."

En los contratos de plazo indefinido los dos primeros meses de la relación se reputan como un período de prueba, salvo que las partes pacten un período menor, lapso durante el cual cualquiera

de las partes puede dar por concluida la relación sin justa causa y sin ninguna responsabilidad de su parte.

b) Contrato a plazo fijo:

Este tipo de contrato es uno de los llamados de excepción y únicamente es permisible según el artículo 25, inciso b) del Código de Trabajo: "... a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo." La norma citada solamente en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo, el primero es claro porque en el momento de la contratación se establece la fecha en que finaliza la relación, el segundo de los casos llama a la confusión, pues el caso allí previsto, es muy similar al llamado contrato de obra.

El Contrato a plazo fijo es llamado como Interinato, que se produce cuando una persona es llamada o contratada para suplir temporalmente a otro trabajador, que por cualquier motivo válido deja de prestar sus servicios a su patrono por un período de tiempo determinado.

c) Contrato para obra determinada:

Es el contrato en que 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 únicamente el resultado del trabajo, o sea la obra terminada.

Cuando se celebra este contrato al trabajador se le encomienda la ejecución o realización de una obra que no necesariamente tiene que ser o referirse a una obra de ingeniería o construcción, fijándose anticipadamente el salario que recibirá el trabajador y que cubrirá todo el período de ejecución de la obra o la prestación de los servicios, desde el inicio hasta la conclusión de la obra.

d) Contrato de trabajo escrito:

Como su nombre lo indica, se redacta y se suscriben las partes en un documento que da testimonio y prueba de su celebración y existencia, así como de las condiciones en que se celebró la contratación. La regla general es que todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, salvo las excepciones que se indican en el artículo 26 del Código de Trabajo. El contrato de trabajo debe celebrarse en tres ejemplares, uno debe recoger cada parte o sea empleador y trabajador y un tercer ejemplar que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento de Relaciones de Trabajo, dependencia de la Dirección General de Trabajo.

La obligación de documentar el Contrato individual de trabajo recae exclusivamente sobre el empleador, puesto que a él únicamente perjudica la falta del mismo, el Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, en su artículo 30 señala que: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”

e) Contrato de Trabajo Verbal:

La regla general es que los contratos de trabajo deben extenderse por escrito, sin embargo existen excepciones a esa regla general y la ley permite la contratación verbal en los casos siguientes:

- a) Las labores agrícolas y ganaderas;
- b) El Servicio Doméstico.
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no exceden de sesenta días, y,
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre y cuando que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si se hubiere señalado plazo para la entrega, el cual no deberá exceder de sesenta días.

El patrono se encuentra obligado a suministrar al trabajador una tarjeta o constancia en la cual debe figurar la fecha de inicio de la relación de trabajo, el salario estipulado y adicionalmente al

vencimiento de cada período de pago, extenderle una constancia en la cual se incluya el número de días o jornadas de trabajo o el de tareas y obras realizadas, con el objeto de establecer el monto del salario a pagar al trabajador contratado verbalmente.

f) Contratos agrícola o ganadero:

El Código de trabajo no contiene una definición explícita respecto al contrato de trabajo agrícola o ganadero, sino que únicamente se limita a enumerar en una forma taxativa e incompleta, a los trabajadores que deben considerarse como trabajadores campesinos, tomando en cuenta solamente las tareas que realizan con la única condición de que deben desempeñar las labores en una empresa que habitualmente se dedique a este tipo de labores agrícolas o ganaderas.

En el capítulo Primero, título cuarto del Código de Trabajo que regula esta actividad tan particular e importante para los trabajadores campesinos, se encuentra que no existe ninguna regulación de relevancia que beneficie en lo mínimo a los trabajadores del campo y que se limita a desarrollar y regular cuestiones relativas a reclutadores de trabajadores.

2.5. Regulación Legal

Da la impresión que la legislación guatemalteca, de marcado corte publicista, hubiese querido prescindir de lo que son los Contratos y sus connotaciones. El Contrato, es una institución típicamente contractual y por lo mismo de Derecho Privado. La admisión de la figura del Contrato en el punto mismo de partida de la relación obrero-patronal, realza su aspecto voluntario.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, contiene la definición de Contrato Individual de Trabajo. Congruente con su inclinación publicista, ese artículo que, es Contrato de Trabajo, “sea cual fuere su denominación”, esto es, restando importancia a detalles puramente técnicos; de igual forma el último párrafo de este artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del Contrato “no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”. Lo importante es pues la relación, no la denominación ni las fórmulas externas del Contrato.

Las disposiciones del Artículo 19 resumen la posición del Código respecto de este punto. Al establecer tajantemente que “para que el Contrato Individual de Trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios”. Resalta pues, la importancia de la relación sobre el contrato, en el siguiente párrafo se aclara la validez marginal de lo que es el Contrato Laboral *per se*, esto es, sin la relación laboral.

Indica que en caso se haya celebrado un Contrato sin que se haya iniciado la relación laboral obligación puramente civil hasta este punto, y alguna de las partes incumpla sus términos antes de que se inicie la relación laboral, el asunto debe dilucidarse en un Tribunal de Trabajo (por haber sido un asunto laboral el de fondo), pero aplicando Principios Civiles, que obligan al pago de Daños y Perjuicios. Esto se debe a que No Hubo Relación Laboral, que es el objetivo principal de la tutela laboral.

La mayoría de los artículos subsiguientes se refieren más que todo a formalidades contractuales: plazo, documento escrito, registro, etc., o bien a Contratos para Trabajo de menores o para laborar en el extranjero, si no se ha iniciado la relación, estos últimos dos casos sí son típicamente Contratos.

Sin embargo, el Artículo 20 del Código de Trabajo, hace referencia a “las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral”; y el Artículo 24 del mismo, señala que “la falta de cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código”. Existe aquí una contradicción entre este último y lo que señala el citado Artículo 19, en cuanto al Contrato y a su incumplimiento se refiere.

El Contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el Producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece.

Sin embargo no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral podría hacerlo, por más que se autodefina como de Derecho Público.

Por ello el Código de Trabajo da efectivamente cabida al Contrato. De hecho, el Título Dos del Código se denomina Contratos y Pactos de Trabajo. Y dentro de su desarrollo concede varios artículos a lo que son los Contratos.

Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio, orientado en un sentido laboral, implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales. En el momento que el trabajador levante la piocha para excavar, o el albañil prepare la mezcla, o la secretaria teclee las primeras letras de su teclado, se puede decir que ya existe una relación de trabajo.

Se presume su anuencia a establecer una relación laboral. Pero resulta muy difícil pensar en cualquiera de esos casos sin que previamente el trabajador no se haya pronunciado respecto a su salario, jornadas, entre otros.

Por muy reducida que se considera la expresividad del trabajador, se hace difícil pensar en que debió, aunque sea verbalmente, haber acordado sus condiciones mínimas de trabajo. Esto es, que haya celebrado su respectivo Contrato de Trabajo. Lo contrario, salvo rarísimas excepciones, sería considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por sí mismo.

La diaria realidad y la inspiración tutelar del Derecho Laboral impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La Relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación o sea el pago del salario, siendo independiente de la formalidad de un Contrato de Trabajo.

Se resume de lo indicado que puede haber un Contrato de Trabajo sin que haya relación de trabajo, situación que se contempla en el Artículo 19 del Código de Trabajo, pero no puede pensarse en que existía relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un Contrato de Trabajo, o en el peor de los casos, que esa relación produzca o derive en un Contrato de Trabajo.

Tomando de lo anterior lo aplicable al tema de la terminación se puede afirmar que al hablar de Relación y de Contrato de Trabajo, prácticamente se está refiriendo a lo mismo; son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico. Atinadamente la legislación mexicana claramente estipula que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

Es por ello que, en el desarrollo del tema, al hablar de terminación se refiere en adelante al Contrato de Trabajo, Contrato que, tiene sus características muy especiales.

Esa postura terminológicamente es la que a la larga adopta la legislación laboral, ya que regula la Suspensión de Contratos de Trabajo, la terminación de los contratos de Trabajo, evidenciando que en el desarrollo de las instituciones laborales se inclina por el concepto contractual sobre el de la mera relación laboral a pesar de la inclinación antes citada y sin perjuicio de que en algunos pasajes se menciona indistintamente Contrato o Relación de Trabajo.

Todo Contrato implica un acuerdo de voluntades y las formalidades se dirigen a la forma en que se expresa y plasma esa voluntad. Puede convenirse en que el trabajador realizara un trabajo a partir del día 15 del próximo mes. En este caso existe un acuerdo de voluntades, existe un Contrato, y por ser de trabajo su contenido, se está frente a un Contrato de Trabajo. Habrá en este caso un Contrato, pero aún no hay relación de trabajo.

Sin ánimo alguno de restar mérito a tales lucubraciones, se debe concluir que a la fecha se han formulado varias, un consenso acerca de los alcances y definición de esa expresión.

A lo largo de todo el desarrollo laboral, se oyen distintamente las expresiones siguientes: Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo; terminación, expiración y rescisión del Contrato o de la Relación de Trabajo. Así se tiene que en diferentes pasajes se hace referencia a terminación de los Contratos de Trabajo, de terminación de la Relación de Trabajo, rescisión de los Contratos de Trabajo, entre otros., para referirse en esencia al tema. cuyo concepto es comprensible independientemente de la expresión empleado.

Cuando los artículos del 61 al 64 enumeran las obligaciones y prohibiciones de las partes, se obvia lo relativo al origen contractual o fáctico del vínculo; sencillamente hace ver que a patronos y trabajadores les aplican determinadas normas

Toda relación laboral vigente, debe tener un documento probatorio y de ello se establece por parte del Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, que al momento de la celebración del contrato de trabajo, las partes contratantes es decir, patrono y trabajador deben dejar constancia del acto celebrado, ya que en el mismo se establecen los derechos, los deberes y las obligaciones que ambas partes crean durante la vigencia del mismo. La normativa legal antes indicada, únicamente clasifica a los contratos de trabajo en cuanto a la duración, además, de establecer que la forma de celebración es en forma verbal o escrita. En el siguiente capítulo se desarrolla el tema denominado el salario, que es uno de los elementos elementales en la celebración del contrato para lo cual se describen los aspectos históricos, las principales definiciones, la naturaleza jurídica, las características y las normas nacionales e internacionales.

Capítulo 3

El Salario

La voz salario es una denominación tradicional, aunque algo en crisis, por el auge de sueldo, del pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios, proviene del latín *salarium*, a su vez derivado de sal, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal. El término sueldo, es una derivación de *soldada*, que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado.

Normalmente se utiliza la voz salario, para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, se usan también con variable frecuencia, otros términos. Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse al salario, entre ellos: paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución. Cabe excluir, por no ser de contenido laboral, los términos: honorarios, asesoría, corretaje.

El salario, es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de *Stare* y de *Pondus*, estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago. Salario es lo que aumenta el haber y lo que hace crecer los bienes, y expresa la idea de sobresueldo o gaje, como término opuesto a menoscabo o detrimento. Se puede indicar que son pagas especiales determinadas por arancel, por disposiciones legales en vigencia.

Asimismo, la remuneración y salario no son iguales, ya que el primer vocablo, se designa entonces todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, provenga del empresario o de otra persona; como ocurre, por ejemplo, con las propinas recibidas de un tercero. El término salario, se reserva, dentro de tal criterio, para la retribución que abona directamente el empresario. Tal oposición técnica no se encuentra realmente justificada; ya que la propina, según ha de haberse, integra en cierto caso el salario.

Dentro de la terminología de las retribuciones laborales, barajadas por los distintos autores, quizás el criterio más práctico y lógico sea adoptar la voz de salario, para denominar lo que el trabajador percibe por su trabajo; reservar el término de jornal, para la remuneración que se conviene por día; y

designar como sueldo la retribución abonada por períodos de una semana al menos, y más por mes completos o vencidos.

3.1. Aspecto Histórico

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

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

En la Edad Media y dentro del Derecho Hispánico, en los Fueros de Aragón, en el título de mercenarios, de su Libro IV, se establece que el sirviente mercenario que no compensa el servicio, pida el salario al dueño; si éste niega que le debe tanto o cuanto pide, jurando el criado sobre el libro de la cruz la cantidad que queda del salario, el amo le paga el salario restante que pidió.

A fines del siglo XV, durante el reinado de Isabel la Católica, se dictó el Estatuto del Artífice, que fue la Ley Orgánica del Trabajo para éstos durante los siglos XVI y XVIII; por dicho estatuto se establecía que en cada localidad serían fijados los salarios corrientes por los jueces de paz, anualmente y previa audiencia de los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores de las industrias.

En la Edad Moderna, la Nueva Recopilación y disposiciones complementarias contiene numerosas reglas sobre fijación de salarios, con sensible reducción para el de las mujeres, fijado con frecuencia en la mitad; pero con disposición de expedito pago, para el jornalero, que solía ser la noche del mismo día en que trabajaba. Las Leyes de Indias incluían diversos preceptos para la regulación equitativa y pronto pago del salario de los indígenas.

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

3.2. Definición

La Legislación guatemalteca, forma parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es, en intercambio de su trabajo. El empleador no regala nada al trabajador; cuanto beneficio o prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio. Han quedado al margen los criterios de corte humanista que estiman accesorios, es decir que no forman parte del salario, ciertos beneficios liberales que, en el marco de mejorar las relaciones interpersonales, el empleador no puede dar prestaciones secundarias, sin que las mismas indudablemente caigan dentro del concepto de salario.

El salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral. Es pues, una de las instituciones laborales más importantes y que con mayor detalle regulan las legislaciones en general.

A diferencia de la normativa, otros órdenes laborales estiman que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como bonificaciones, primas especiales o gratificaciones ocasionales. En la medida que esas prestaciones sean ocasionales y no habituales, las mismas no constituyen salario.

Esta diferencia legal tiene mucha repercusión en la práctica, sobre todo en aplicación de las nuevas técnicas de la llamada Ingeniería de Personal, que trata del rendimiento y manejo de personal, que se basan en el aspecto premial del salario y sobre todo cuando se enfrenta la interrogante de si puede o no rebajarse el salario.

En la doctrina laboral, el salario es la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo. Para el efecto, Ihering citado por Eugenio Pérez Botija, entiende por salario, en sentido amplio: “No sólo el precio del trabajo, sino el precio de la venta, los alquileres y el interés del dinero.” (1944: 8)

El autor Charles Gide, señala que el salario: “Lo integra toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo.” (1916: 662)

Por su parte el autor Mithoff citado por Néstor De Buen, manifiesta que: “Lo constituye la retribución obtenida por la persona en justa correspondencia del uso cedido por ella de la fuerza propia del trabajo a otro.” (1987: 170)

Para los autores Julio Colotti y Feito Benigno, el salario es: “La contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella, total o parcialmente, en metálico o en especie.” (1946: 7)

De lo anterior se puede indicar que el salario, es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel.

Asimismo el salario es cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que se llama fuerza de trabajo. Para los efectos del desarrollo de este tema, es de suma importancia tener claro el concepto del salario, desde una perspectiva global que comprenda el análisis de sus componentes.

3.3. Naturaleza Jurídica

Resulta un tanto difícil determinar la naturaleza jurídica del salario, si se advierte que su connotación legal, le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo, y no obstante, la propia ley contempla una hipótesis relativa a la obligación a pagar el salario, sin que corresponda un deber de trabajar.

El Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 88 regula: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajos; y
- c) por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono."

Las empresas deben mantenerse informadas sobre los cambios que en un futuro, se den en relación al salario mínimo y así aplicarlo en la fecha efectiva que establece la ley.

En el Artículo 90 del Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, regula: "El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la Moneda. Las sanciones legales y deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos."

El salario completo debe liquidarse al finalizar el periodo pactado (por hora, por día, por semana, por catorcena, por quincena, por mes) en el salario completo se incluye el sueldo ordinario y extraordinario, el empleado está obligado a firmar el recibo que comprobará lo anterior.

La persona encargada de efectuar el pago de los salarios, debe identificar plenamente al trabajador o a la persona que éste indique por escrito en acta referida por una autoridad de trabajo, en el momento de realizar el pago del salario.

Si el día de pago coincidiera con un día inhábil, éste se efectuará el día hábil anterior. En el Código de Trabajo, en el Artículo 97, señala que: “No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta un cincuenta por ciento (50%), para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo. Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimento a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aún cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo en el precedente. Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este artículo y en la proporción del citado artículo 96 del Código de Trabajo, pues cuando se hubiese cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones.”

La empresa tiene la responsabilidad de cumplir con los embargos que judicialmente se establezcan y dará prioridad a aquellos embargos de alimento por cualquier otro y puede quitar hasta un 50% de un salario y un 10% más para cualquier otra obligación.

La empresa es responsable de velar porque la parte no embargable del salario de acuerdo con el Artículo 96 del Código de Trabajo se cumpla.

Todos estos descuentos deberán quedar registrados en la planilla y en el libro de salarios, así como en los recibos respectivos.

El Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República en el artículo 98 regula: “Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos,

herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.”

Asimismo en el Artículo 99 del cuerpo legal citado, se establecen: “Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios, en ningún caso deben devengar interés. Las deudas en exceso que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un minimum de cinco periodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo más corto. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda. En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquel devengue.”

El patrono puede hacer pagos anticipados de acuerdo al tipo de trabajo y debe extender un recibo en el cual se establezca la totalidad del pago anticipado, así como la cantidad que éste abonará; en ningún caso los anticipos a sueldo pueden devengar interés.

Se puede indicar que el salario tiene una naturaleza jurídica de carácter prestacional, por un lado, y contraprestacional por el otro, es decir, que en ocasiones se pagará de puro derecho y en caso de la obligación de rendir un trabajador o llevar a cabo un servicio, siempre será debido por el patrono, es decir, que tiene un carácter eminentemente remuneratorio por la efectiva utilización, por parte del patrono, de la fuerza de trabajo de un hombre.

El salario al ser efecto de la causa de un contrato de trabajo, se presenta como ineludible para el patrono, toda vez que la ley establece que: todo servicio o trabajo que no deba prestarse gratuitamente en virtud de la ley o de sentencia, será equitativamente remunerado.

3.4. Características

En economía, se considera al salario como precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A los ingresos regulares pactados en los convenios colectivos hay que sumarle, las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los trabajadores que reciben sus ingresos, gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado, no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción, por ejemplo, suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector.

Para poder comprender, lo que el salario significa, es necesario mencionar algunas de sus principales características y son las siguientes:

a) El Salario debe ser remunerado:

“En esta cualidad importan dos consecuencias principales.” (De Buen, 1987: 171) La primera significa *lato sensu* que ningún trabajador deberá recibir un salario inferior al mínimo, cuando se trabaje la jornada legal máxima. La segunda consecuencia es que, a contrario sensu, “...será remunerado el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima.” (De Buen, 1987: 171)

Es decir que, en todo caso, el patrono deberá observar el criterio de la proporcionalidad en relación a la importancia, dificultad en las labores desempeñadas y en la eficiencia del trabajador.

b) El Salario deber ser por lo menos el equivalente al mínimo:

Este atributo conforme a la doctrina y a la legislación, va indisolublemente unido al anterior, toda vez que, “constituyendo la fuerza de trabajo la única fuente de subsistencia del trabajador... seria verdaderamente insostenible como en la realidad ocurre.” (De Buen, 1987: 171)

c) El salario debe ser determinado o determinable:

Esta característica implica que no podría, legalmente hablando, celebrarse un contrato de trabajo en el cual falta determinar la contraprestación que el trabajador recibirá a cambio de su fuerza de trabajo.

d) El Salario debe pagarse en el propio lugar de trabajo y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de concluido éste:

El objeto fundamental de esta característica es, ni más ni menos, una forma de protección que se le da al salario, ya que si se pagare por ejemplo, frente a una taberna, en un almacén u otro centro de distribución de bebidas embriagantes, de distracción o venta de artículos no esenciales, el trabajador podría ser victima de los abusos de los vendedores.

El tratadista Nestor De Buen, indica lo siguiente:

“Estas características que la doctrina jurídico-laboral menciona para los salarios, son recogidas por la legislación laboral y se enmarcan para la protección del propio trabajador dentro de las normas correspondientes protectoras del salario.” (De Buen, 1987: 172)

e) El salario debe cubrirse periódicamente:

Este atributo, por razones fáciles de comprender, es esencial en lo referente al salario, puesto que el trabajador tiene que atender sus necesidades propias y así como la de sus familiares, por lo que el pago del salario debe ser cubierto en periodos más o menos cortos.

f) El salario debe ser proporcional al trabajo prestado:

Esta característica, al igual que las mencionadas anteriormente, es básica para el salario desde el momento que a mayor dificultad, mejor salario.

g) El Salario debe pagarse en Moneda de Curso Legal:

De conformidad con el artículo 90 del Código de Trabajo, el salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

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

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

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

3.5. Normas Nacionales e Internacionales

A continuación, se hace referencia a las normas, iniciando con las que se regulan en Guatemala, tales como la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, seguidamente, se presentan las normas internacionales, tales como las que da a conocer la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Convenio número 100 sobre igualdad y remuneración y el Convenio 95 relativo a la protección del salario.

3.5.1. Normas Nacionales:

De conformidad con el principio rector de Justicia Social, el cual se traduce en la protección de la parte más débil, que en la relación laboral es el trabajador, el Código de Trabajo establece protecciones preferentes para este: desde las jornadas de trabajo hasta los salarios.

De lo anterior el autor guatemalteco, Luis Fernández Molina indica lo siguiente:

“Hay garantías protectoras del salario y se encuentran contenidas en el Convenio relativo a la protección del Salario, celebrado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en el año de mil novecientos cuarenta y nueve. Es conocido como Convenio sobre la Protección del Salario de mil novecientos cuarenta y nueve.” (2002: 187)

Específicamente, las garantías para proteger el salario se encuentran contenidas en la Constitución Política de la República y en el Código de Trabajo determinados en la siguiente forma:

a) Constitución Política:

En el Artículo 102, de la Constitución Política de la República, en los incisos:

- a) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley.
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

b) Código de Trabajo:

El Código de Trabajo, Decreto 1441 contiene las garantías protectoras del salario en los siguientes artículos:

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

Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.”

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

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

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

3.5.2. Normas internacionales

Las normas internacionales, establecen el respeto universal y observancia de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas, sin distinción de raza, sexo y religión.

En cuanto a la protección del salario, las normas internacionales, son las siguientes:

a) La Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de las cosas relativas al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Trabajo de Versalles. Su Constitución sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional, que se reúne anualmente en junio. Su órgano de administración es el Consejo de Administración que se reúne cuatrimestralmente. Cada cinco años El Consejo de Administración elige al Director General, encargado de dirigir la Oficina Internacional del Trabajo e implementar las acciones en el terreno.

b) Convenio número 100 Sobre Igualdad de Remuneración:

El presente convenio fue convocado en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en junio de 1951, en el que regula lo siguiente:

a) “El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo a este último;

b) La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.”

El artículo número 2 del Convenio número 100 Sobre Igualdad de Remuneración, señala que: “Todo miembro deberá empleando medios adaptados de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar, la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Este principio se deberá aplicar por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.”

c) Convenio número 95 Sobre Protección del salario:

El Convenio convocado en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en junio de 1949, preceptúa lo siguiente: “A los efectos del presente convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

Históricamente, el salario ha tenido diferentes denominaciones, pero la misma finalidad, en algunos países se le conoce como sueldo, remuneración, contraprestación, retribución entre otras. En la actualidad para el caso de Guatemala, existen diversas modalidades del pago del mismo, por lo general, es en efectivo ya que la normativa laboral guatemalteca así lo establece. Sin embargo, algunas instituciones o empresas han implementado la forma del pago del salario a través del cheque, donde directamente a una cuenta específica de cada trabajador le asignan los fondos correspondientes al salario establecido. En el siguiente capítulo, se hace referencia al cheque, como título de crédito de carácter mercantil utilizado, para el pago del salario, presentando el aspecto histórico del mismo, las principales definiciones, la naturaleza jurídica, la clasificación y la función económica.

Capítulo 4

El Cheque

La cotidiana circulación de este título de crédito, hace que se piense en sus ventajas y desventajas, sencillamente por la simple razón de que del título de crédito en referencia se ha hecho mal uso, cuando es consagrado como categoría jurídica, por ejemplo la compraventa, una sociedad, un arrendamiento, testamento, entre otros.

Sin embargo, pese al conocimiento de que se hace mal uso de dicho título de crédito, es decir, que hay conocimiento por las personas que lo hacen circular, se debe agregar que ya hay suficientes especulaciones en contra de él y así mismo la mayoría de la población lo desconoce, mientras que el que los conoce sirve como medio de operación, usura, enriquecimiento indebido, entre otros. Contra los primeros, se puede constatar claramente en forma masiva que el área rural es desconocido dicho título de crédito y aún así en los departamentos de la República, lo anterior se puede comprobar con el simple hecho de que si a tal persona se le ofrece un cheque o dinero en efectivo, prefiere el último.

4.1. Aspecto Histórico

El cheque, es uno de los títulos de crédito cuyo origen se estudia dentro de la rama del derecho bancario, pues comúnmente se asocia su institucionalidad al fortalecimiento de esa actividad económica.

Los depósitos bancarios a la vista se desarrollan con las modernas instituciones bancarias y exigiendo la creación de un documento que permitiese a los dueños de capitales depositados, la inmediata disposición sobre los mismos. De esta exigencia nació el cheque como título que le permite al que lo suscribe disponer total o parcialmente de las cantidades de dinero que se tienen depositadas en un banco.

Aun cuando el cheque es un documento de origen antiguo, pues hay autores que lo remonta hasta las actividades comerciales de Grecia y Roma, "lo que es verdaderamente cierto es que dentro de la

sistemática legislativa corresponde a Francia ser el primer país que legisló sobre la materia en el año de 1865.” (Villegas, 1981: 72) También se sistematizó la existencia del cheque como instrumento de negociación. Con este documento sucede igual cosa que con la letra de cambio, pues ha existido un movimiento internacional para unificar la legislación con el fin de facilitar las transacciones del comercio internacional: reglamento uniforme de la Haya; proyecto de cámara de comercio internacional; ley uniforme del cheque, entre otras. El Código de Comercio de Guatemala contenido en el Decreto 2-70 del Congreso de la República, regula este título del artículo 494 al 543 inclusive; de los que se puede extraer los siguientes principios básicos:

- a) Sólo se puede librar contra una institución bancaria.
- b) Sólo se puede redactar en formularios impresos y suministrados por los bancos.
- c) Para poder librar cheques es necesaria la provisión de fondos en la persona del banco librado.

Se considera que el cheque no es un verdadero título de crédito, se le da a este contexto su verdadero significado. En verdad el cheque no tiene un crédito; se le considera más un instrumento de pago, similar a un papel o moneda.

4.2. Definición

Existen varias definiciones, como estudiosos del área mercantil se han ocupado de esta categoría jurídica, sin embargo, sería excederme de mi propósito especial, por lo que algunas definiciones encontradas al respecto; se indica que el cheque:

“Es el título de crédito a la orden o al portador, formal y completo, que contiene la orden incondicional dirigida a un banco (librado por quien tiene fondos disponibles y ha sido autorizado por ello) el librador deberá pagar a la vista una suma de dinero a su legítimo tenedor.” (Vásquez, 1971: 240)

Por su parte, Agustín Vicente y Gella, señala que: “se puede decir que el cheque es un documento que permite al librador retirar en su provecho o de una tercera persona todos o parte de los fondos que tiene en poder un liberador.” (1930: 240)

Asímismo Emilio Langle y Rubio, indica que el cheque es:

“Un título cambiario girado a la vista por el que una persona (librador) que tiene previamente fondos a su disposición en poder de un banco banquero (librado) retira para sí o da éste la orden incondicional de que pague al tenedor una determinada cantidad de dinero” (1950-445)

La última definición se asemeja a la expuesta por el Licenciado Vásquez Martínez, sin embargo, dada las circunstancias nacionales y vivientes, se debe tomar muy en cuenta la definición del licenciado Vásquez Martínez como valedera y que tiene todos sus elementos.

El Código de Comercio contenido en el Decreto 2-70 del Congreso de la República, en el artículo 494 no define lo que es el cheque, es decir, que la legislación nacional se percata en el sentido de superar las divergencias legislativas y doctrinarias que se pudieran suscitar; es decir, que no definiendo dicho título de crédito, se crea en la universidad del mismo; tomando como base la relevancia e importante papel que ejerce en el mercado nacional e internacional; se puede indicar que el hecho de no definir el cheque la legislación guatemalteca; contribuye a la internacionalidad del mismo.

4.2.1. Características

El cheque presenta las siguientes características:

- a) **Literalidad:** Significa que vale única y exclusivamente por lo que se plasme en el cheque de manera específica.
- b) **Valor *per se*:** Otra característica es que tienen valor *per se*, es decir, que tiene valor por sí mismo en el documento como el título valor que es. Esto significa por ejemplo que al cobrarse en un banco, el poseedor, siempre y cuando el cheque cuente con endoso, no tiene que dar explicación al banco de por qué lo está cobrando. Esta característica hace que un cheque sea como un billete, que tiene un valor por sí mismo, más el portador a la causa validada en un sólo cheque. Además, se llena un formulario especial a través del cual el librado le ordena al librador que donó todo o parte de los fondos realizados en la entidad bancaria de manera conjunta y ordenada.
- c) **A la vista:** Los cheques son siempre a la vista, es decir, que no tienen fecha de cuándo deben ser pagados. La fecha que se plasma en el cheque sólo cumple la función de dejar

constancia de cuando el emisor tenía la intención de que ese cheque se cobrara. No obstante el banco está obligado a hacer efectivo un cheque el día en que se presenta al cobro, sin importar que la fecha que aparezca plasmada en éste aún no haya llegado. Hay cheques posfechados. Hay que tener muy en cuenta que los cheques prescriben y por ende caducan.

Otra característica del cheque como título valor, es que la ley le da una calidad tal, que un juicio para hacer efectivo un cheque se desarrolla en plazos más cortos, esto jurídicamente se conoce como que los títulos valores tienen fuerza ejecutiva, o que conllevan aparejada ejecución.

- a) **Seguridad:** Los cheques pueden tener inscripciones o tintas de seguridad para verificación y así aumentar la prevención de fraudes.

4.3. Naturaleza Jurídica

Desde el momento en que aparecieron las primeras regulaciones sobre el cheque, preocupó a la doctrina y a la jurisprudencia la determinación de la naturaleza de este instrumento jurídico, y aún hoy se hacen esfuerzos para solucionar tan debatido problema.

Existen varias concepciones acerca de la naturaleza jurídica del título de crédito las que superan a las otras son las que se refieren al contenido y a la causa por lo cual se crea el cheque que, así se encuentra la teoría del mandato y la teoría de la cesión. Al hacer referencia a estas doctrinas parto lo que dice en el artículo 495 inciso 1º. del Código de Comercio, contenido en el Decreto 2-70 del Congreso de la República “el cheque debe de contener orden incondicional de pagar una determinada cantidad de dinero.” El requisito que enumera dicho artículo del Código de Comercio, contenido en el Decreto 2-70 del Congreso de la República, viene a asimilarse a lo que se denomina teoría de mandato, es decir, que ésta doctrina sostiene que el cheque trae incorporada la orden incondicional de pagar una determinada suma de dinero. El requisito que enumera dicho artículo del Código de Comercio, viene asimilarse a lo que se le denomina teoría de mandato, es decir, que esta doctrina sostiene que el cheque trae incorporado la orden incondicional de pagar una determinada suma de dinero sin embargo se le objecciona a esta doctrina lo siguiente:

- a) Que el liberador (mandatario) no está obligado a cuidar de los intereses del librador (mandante) si no sólo al honrar el documento.
- b) Que si el liberador retira fondos en su propio provecho, se desvanece la idea de mandato, porque éste puede imaginarse en las relaciones con terceros.

Sin duda alguna, las objeciones señaladas anteriormente desde ya son reconocidas, pero tampoco en virtud de reconocerse se puede incluir la teoría del mandato, ya que es evidente la aproximación que existe entre el liberador y el librado además, es sustentada y defendida por reconocidos estudiosos del derecho mercantil, entre ellos se pueden citar a connotados estudiosos como lo son: Sur Mancho y Garrigues, citados por Emilio Langle y Rubio, que además de defenderla señala que es el “cheque frente al librador, una orden de pago.” (1950: 456)

La teoría del mandato significa que es una autorización dada por el liberador, y que le faculta para reclamar del librado de pago con efectos sobre el patrimonio del primero, por lo tanto puede decir que la relación que se origina es doble, primero se encuentra que la relación que existe entre el librador y el librado es una relación de mando de pago, es decir, que hay una orden de pagar cantidad alguna a favor de el tenedor del título siempre y cuando haya fondos para hacer efectiva la cantidad que se ordena, mientras que la otra relación es de entre el librador, en este caso (el banco) y el tenedor, es una relación de cobro, esta relación se da en virtud de que de la primera se ordena el pago, por lo tanto el banco tiene la obligación de hacer efectiva la cantidad que ordena el librador a favor del tenedor, por lo tanto, las dos relaciones caminan entrelazadas, pues mientras no se origine la primera, no puede suscitarse la segunda.

De lo expuesto anteriormente, se debe tomar muy en cuenta lo indicado por el autor Joaquín Rodríguez, “la relación que existe entre girador y girado (banco) es una relación de provisión” (1999: 367) de esto se deduce que una persona que se constituye en librador, necesariamente debe haber depositado con anticipación cierta cantidad de dinero en una institución bancaria, convirtiéndose en este sentido en el acreedor del banco, es decir, que el banco es deudor del librador, asimismo asegura Joaquín R. Rodríguez que se dan otras relaciones como es:

“Entre girador y el tenedor, la emisión del cheque representa la promesa solemne que el girador hace al tenedor de que será pagado el importe consignado en el documento considerado que esta relación se asemeja a la expuesta anteriormente o sea que esta promesa solemne, dicho en otras palabras, es una obligación incondicional de pagar la suma determinada de dinero, es decir, obligación del librador ante el tenedor; no existe ninguna relación jurídica, si se entra a una discusión no prolongaría demasiado, pero considero que si hay fondos suficientes pueden existir fehacientemente la obligación de pagar la cantidad que ordena el librador y que se haga efectiva al tenedor, por último este mismo autor sostiene que la obligación de pagar existe pero sólo frente al girador, sin embargo, es muy bueno tomar en cuenta que si el banco no pagara la cantidad que estipula el girador, el tenedor no puede reclamarle al banco que negó el pago, si no únicamente al girador del pago al que se convino entre ambos (librador y banco).” (1999: 367)

Pese a las objeciones a que está sujeta esta doctrina es la que más se asemeja a la preceptuada por el Código de Comercio; sin embargo, no queriendo menospreciar la teoría de la cesión me ocuparé de ella en forma breve y al respecto se fundamenta en que el librador de cheque cede a su tomador la propiedad de los fondos con que tiene provisto el librado; con esto se quiere investir al portador del título un derecho propio que le permita reclamar directamente al librado.

Como su nombre lleva, en esta teoría, dicho con otras palabras, sucede al tenedor la cantidad que se estipula en el título de crédito denominado cheque y que ha depositado anticipadamente en un banco, es decir, que el cheque se convierte en título que lleva incorporado un derecho propio que pueda reclamar ante un banco, es decir, que el fundamento especial está que en el cheque lleva incorporado un derecho que pueda reclamarlo ante un banco, diferenciándose de la teoría anterior en que es únicamente una orden de pagar cantidad alguna al tenedor por parte del librador (Banco).

El Código de Comercio, contenido en el Decreto 2-70 del Congreso de la República trae sistemáticamente regulado cada una de sus categorías jurídicas y así aparece en el libro II título I, lo referente a títulos de crédito, es decir, trae las normas generales para esto, y luego específicamente regula lo que es el cheque, la letra de cambio, vale, entre otros, de lo anterior da la pauta que como cada título de crédito es regulado en forma especial, se saca como conclusión que de esa regulación específica se origina su naturaleza como categoría jurídica.

4.3.1. Caracteres jurídicos

De conformidad con el Código de Comercio, contenido en el Decreto 2-70 del Congreso de la República, se puede encontrar que en ciertos artículos del mismo cuerpo legal hay ciertos aspectos que hacen distinguir al cheque de los demás títulos de crédito y estos son:

- a) **Es un título de crédito:** Precisamente porque las normas generales referentes a títulos de crédito general le son aplicables, como lo son incorporaciones, legitimaciones literalidad y autonomía.
- b) **Es un título nominado y autónomo:** Como se indicó anteriormente, el cheque tiene en el Código de comercio su categoría jurada, en virtud que está regulado específicamente en el capítulo VII del título I del libro II en donde se puede observar que está regulado el cheque general y los cheques especiales.
- c) **Es un título formal:** El Código de Comercio hace el paréntesis en el artículo 368, que todo título de crédito debe llevar incorporado los requisitos que enumeran el dicho artículo, y que además debe llevar el cheque los requisitos enumerados en el artículo 495 del Código de Comercio guatemalteco. Este da la base para que un cheque eminentemente sea formal, de lo contrario no surtirá sus efectos legales.
- d) **Es un título completo:** El título en si lo constituye el cheque.
- e) **Título bancario:** Si se ve determinadamente el Código de Comercio, el cheque sólo puede ser liberado contra un banco, descartándose como consecuencia que dicho título de crédito, pueda ser librado contra un particular o una sociedad, en consecuencia es un título eminentemente bancario.
- f) **Disponibilidad de fondos:** Se supone desde un principio que el librador antes de girar un cheque, debe tener provisión de fondos en el banco librado, pues de lo contrario se cometería un hecho ilícito penado por la ley; lo anterior se encuentra regulado en el artículo 496 del Código de Comercio.
- g) **Convenio previo:** Referente a este carácter se puede indicar que entre el librador y librado (banco) existe un convenio previo consistente en que el primero deposita en el banco, cierta cantidad y que en la legislación guatemalteca no se determina la cantidad pero es muy

corriente que la cuenta de cheques se abre con la cantidad de Q.500.00 para que después el librador pueda retirar fondos ante el banco librado. Es decir, con ello existe convenio recíproco el primero de recibir dinero, para que después pueda retirar por parte del depositante, se diferencia esta clase de ahorro en cuenta de cheques con la cuenta de depósito monetario en que esta última clase de ahorros se devenga cierto tipo de intereses pactado entre el banco y el depositante y el ahorro; mediante cuenta de cheque no se devenga ningún tipo de intereses.

- h) Es un título de crédito de pago y se hace efectivo a la vista: Con el cheque se puede hacer innumerables operaciones mercantiles, como título de crédito de pago, teniéndose la gran ventaja que no existe a través de la circulación de moneda, haciéndolo las veces de este título de crédito, asimismo, se puede observar constantemente que con el hecho de evitar la circulación de moneda se evitan innumerables hechos como son: robos, hurtos, agresiones, entre otros, así también se puede señalar que los cheques son comprobantes del pago hecho por el librador ante cualquier persona, ya que el banco librado mensualmente remite al librador su cuenta y los cheques librados por el librador en su cuenta bancaria. Se dice que es título pagadero a la vista, en virtud de que basta sólo presentación del título ante el banco librado para hacerlo efectivo. Se señala un plazo de 15 días, contando a partir de la fecha de su creación para presentarlo para su cobro y el banco queda obligado para hacerlo efectivo por el importe consignado en el mismo. Lo anterior se encuentra regulado en los artículos 501 y 502 del Código de Comercio, contenido en el Decreto 2-70 del Congreso de la República.
- i) Es un título a la orden o al portador: De manera alguna de que si no se expresa el nombre de la persona a cobrarlo, es decir, la persona beneficiada, se reputará al portador. Esto es muy corriente verlo, sin embargo, los bancos no han tenido ningún obstáculo en hacerlo efectivo, pero deben llevar insertos los cheques la palabra al portador, haciendo únicamente el esfuerzo los bancos libradores de interesarse en identificar fehacientemente la persona que los cobra, mediante cédula de vecindad, u otro medio de identificación para salvaguardar sus intereses en caso de una eventual situación conflictiva.

4.3.2. Función

Con lo expuesto anteriormente y con base al ordenamiento legal, así como lo sostenido por varios estudios de derecho mercantil, se puede afirmar en forma categorica que el cheque es título de pago y no de crédito, y de ahí deviene su funcionalidad económica, a tal medida que su universalidad jurídica es inmensa, sustituyendo el pago metálico o en billetes, es decir, que este título de crédito cuando circula, hace las veces como si se estuviera recibiendo dinero en metálico o en billetes, y dice Rodrigo Urías “existen variedades de cheques que para ser hechos efectivos requieren el previo ingreso de una cuenta. es decir, que el que firma un cheque dispone de dinero para hacerlo efectivo el banco” (1962: 627) creo que si el cheque lograra función económica totalmente se veria en lo siguiente:

- a) Poner en circulación numerario (metálico fiduciario) que los participantes conservan improductivos en sus cajas.
- b) Disminuir el trasiego de ese numerario haciendo las veces de los billetes de banco
- c) Facilitar la liquidación de los criterios y débitos que tengan entre si los comerciantes o banqueros, mediante la mutua compensación en las oficinas o establecimientos creados al efecto (cámara de compensación)

Denota lo anterior que la función económica, tiene gran importancia social, en virtud que los bancos reciben cantidades de dinero improductivas y se convierten en productivas, los ponen al servicios de un país, máxime Guatemala que necesita de dicho eslabón para sacarla del estado en que se encuentra para alcanzar el progreso que se necesita; además cabe señalar que el capital queda mejor custodiado contra hechos como el robo, hurto, extravío, incendio, entre otros, como instrumento de compensación en el medio nacional tiene gran importancia:

“Pues por medio del cheque los clientes de los bancos pueden disponer a favor de terceros de los fondos de sus cuentas bancarias, y el tomador sin necesidad de hacer efectivo el cheque directamente, puede utilizarlo a su vez (endosándolo) para saldar su deuda con otra persona, o ingresarlo en su banco para que se le abone en cuenta, y como lo bancos liquidan entre si por compensación los respectivos saldos por razón de cheques, en definitiva estos instrumentos permiten realizar fácilmente los pagos sin empleo material de moneda.” (Urias, 1962: 628)

4.4. Clasificación

Un cheque es un título de crédito en el que la persona que es autorizada para extraer dinero de una cuenta, extiende a otra persona una autorización para retirar una determinada cantidad de dinero de su cuenta, prescindiendo de la presencia del titular de la cuenta bancaria.

Jurídicamente el cheque, es un título de crédito en virtud del cual una persona, llamada librador, ordena incondicionalmente a una institución de crédito, que es librado, el pago de una suma de dinero a favor de una tercera persona llamada beneficiario. Además del cheque ordinario, existen formas especiales de este:

- a) **Cheque cruzado:** El cheque que el librador o tenedor crucen con dos líneas paralelas trazadas en el anverso sólo podrá ser cobrado por un banco según lo indicado en el artículo 517 del Código de Comercio, contenido en el Decreto número 2-70 del Congreso de la República.

El cruzamiento del cheque puede ser especial y general, si entre las líneas del cruzamiento aparece el nombre del banco que debe cobrarlo, el cruzamiento será especial; y será general, si entre las líneas no aparece el nombre de un banco determinado. En el último supuesto, el cheque podrá ser cobrado por cualquier banco, y en el primero, sólo por aquel cuyo nombre aparezca entre las líneas, o por el banco a quien lo endosare para su cobro lo afirma el 518 del Código de Comercio, contenido en el Decreto número 2-70 del Congreso de la República.

- b) **Cheque para abandono en cuenta:** el librador o tenedor pueden prohibir que el cheque sea pagado en efectivo, mediante la inserción de la expresión: para abono en cuenta. En este caso, el librado sólo podrá abonar el importe del cheque en la cuenta que lleva o abra el tenedor. El borrado o alteración de la expresión o de cualquier agregado de la misma, se tendrán por no puestos, como lo indica el artículo 521 de Código de Comercio, contenido en el Decreto número 2-70 del Congreso de la República.

- c) **Cheque certificado:** el librador puede pedir, antes de la emisión de un cheque, que el librador certifique que existen fondos disponibles para que el cheque sea pagado.

La certificación no puede ser parcial ni extenderse en cheques al portador, además, el cheque certificado no es negociable (artículos 525 y 526 de Código de Comercio) el librador no podrá revocar el cheque certificado, pero sí podrá dejarlo sin efecto devolviéndolo al librado lo asevera el artículo 529 del Código de Comercio, contenido en el Decreto número 2-70 del Congreso de la República.

- d) **Cheques en provisión garantizada:** los bancos podrán entregar a sus cuentahabientes formularios de cheques con provisión garantizada, en los cuales conste la fecha de entrega y de vencimiento de la garantía y la cuantía máxima por la cual cada cheque puede ser librado. Los cheques con provisión garantizada no pueden ser al portador según el artículo 530 del Código de Comercio, contenido en el Decreto número 2-70 del Congreso de la República.

La entrega de los formularios de cheques con provisión garantizada, obliga al banco a pagar la cantidad ordenada en el cheque, si estuviere dentro del límite garantizado como lo dice el artículo 532 del Código de Comercio, contenido en el Decreto número 2-70 del Congreso de la República.

- e) **Cheque de caja o de gerencia:** son los que expiden los bancos a cargo de sus propias dependencias. Deben ser a la orden y no serán negociables y generalmente se expiden para pagar sueldos de empleados de la institución y toda clase de obligaciones, cuando no se quiera hacer uso del dinero en efectivo lo indica los artículos 533 y 534 de Código de Comercio.
- f) **Cheque de viajero:** son los que emiten los bancos a su propio cargo y son pagaderos por su establecimiento principal o por sus sucursales o corresponsales que tengan en la república o en el extranjero, según lo muestra el artículo 535 del Código de Comercio.

Los cheques de viajero podrán ser puestos en circulación por el librador-librado, o por sus sucursales, agencias o corresponsales que lo autorice, como lo establece el artículo 536 del Código de Comercio.

4.4.1. Cheques con talón para recibo y causales:

- a) cheque con talón para recibo: son los que llevan adheridos un talón separable que deberá ser firmado por el titular al recibir el cheque y que servirá de comprobante del pago hecho. Este tipo de cheques es utilizado generalmente por el estado, las municipalidades y las sociedades mercantiles, para realizar pagos de salarios.
- b) Cheques causales: los cheques causales deberán expresar el motivo del cheque y servirán de comprobante del pago hecho, cuando lleven el endoso del titular original según artículo 543 de Código de Comercio.

4.5. Función económica

El cheque cumple desde el punto de vista económico, verdaderas funciones. Su misión fundamental es hacer las veces de dinero efectivo y por ello se considera que es un medio o instrumento de pago. Además, el cheque es un medio de giro y de compensación. Por medio del cheque los clientes de los bancos pueden disponer a favor de terceros de los fondos de sus cuentas bancarias, y el tomador, sin necesidad de hacer efectivo el cheque directamente, puede utilizarlo a su vez (endosándolo) para saldar una deuda con otra persona, o ingresarlo a su banco para que se le abone a su cuenta; y como los bancos liquidan por compensación de los respectivos saldos por razón de cheques, en definitiva estos instrumentos permiten realizar fácilmente los pagos sin empleo de material de moneda.

En resumen se puede decir, que tres son las funciones económicas del cheque:

- a) “Poner en circulación el numerario que los particulares conservan improductivo en las cajas de los bancos.
- b) Disminuir el trasiego de ese numerario, haciendo las veces de los billetes de banco
- c) Facilitar la liquidación de los créditos y debitos, que tengan entre los comerciantes o banqueros mediante la mutua compensación en las oficinas (cámara de compensación)” (Vásquez, 1978: 422)

Por lo expuesto, el cheque, en consecuencia es: instrumento de pago, de giro y de compensación.

4.5.1. Pago

El cheque debe pagarse en el momento en que se presente al librado. Como título de crédito que es, el pago del cheque debe hacerse precisamente contra su entrega.

- a) **Responsabilidad del librador:** El librador es el principal responsable del pago del cheque. Por eso en el cheque la acción cambiaria directa se ejercita contra el librador y sus avalistas (se equipara al librador como el aceptante de la letra de cambio) y la acción de regreso en contra de los endosantes y sus avalistas.

El librador de un cheque que se presenta en tiempo y que no se pague por causa imputable al librador, es responsable de los daños y perjuicios que sufra el tenedor.

- b) **Responsabilidad del librado:** La institución de crédito que autorice a una persona para expedir cheques está obligada a cubrirlos hasta el importe de las sumas que tenga a disposición del librador. Cuando la institución se niegue sin justa causa a pagar un cheque debe resarcir al librador de los daños y perjuicios.

De conformidad con el Código de Comercio guatemalteco, contenido en el Decreto 2-70 del Congreso de la República, el cheque tiene una función económica y es utilizado como un instrumento de pago salvo buen cobro, y que esto, es una disposición legal que establece que la efectividad del cheque es cuando el tenedor del mismo no tenga ninguna limitación para ejercer los derechos que de él se incorporan, para el efecto el cheque ha sido utilizado desde hace muchos años, estableciendo su origen en Francia, y de ahí para la mayoría de países del mundo su aplicación práctica. En el siguiente capítulo, se hace una relación y descripción del pago del salario por medio de depósito bancario indicando los aspectos generales, el embargo, las desventajas y la regulación legal, así como los efectos del embargo salarial.

Capítulo 5

El Pago de Salario por medio de Depósito Bancario

Por mandato constitucional y por lo regulado en el Código de Trabajo de Guatemala, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, se establece que todo trabajador tiene derecho a una remuneración convenida en el contrato de trabajo celebrado, pudiendo ésta, ser en forma semanal, quincenal o mensual de común acuerdo con el patrono.

Por otra parte, se entiende como salario o sueldo a la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, vigente entre ambos.

El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

Es por eso que el movimiento obrero, a través de procurar una mejor legislación, se ha esforzado por garantizar al trabajador la percepción efectiva y real del salario, y para esta finalidad, se ha normado, desde el siglo pasado, numerosas disposiciones. El término salario es el empleado por casi todas las legislaciones, ya que es el que conviene a la percepción del salario, y es también el único que abarca a las distintas retribuciones de los trabajadores.

De conformidad con el Código de Trabajo antes indicado, el salario debe pagarse al trabajador en forma efectiva, de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo, pues en dicha disposición legal debe contener entre otros aspectos el día, la hora y lugar de pago y si éste es semanal, quincenal o mensual, además si se hará en forma efectiva, cheque o en su caso depósito bancario. En la actualidad muchas empresas han optado por realizar el pago a través de depósito bancario a sus trabajadores, tomando en cuenta los altos índices de inseguridad que prevalecen en la actualidad en Guatemala. Otro aspecto importante, que vale la pena indicar es que el trabajador cuando se le paga el salario a través de un cheque prácticamente se trasladan los

riesgos a éste, ya que debe desplazarse a una institución bancaria, perder su tiempo en las colas respectivas y con el infortunio que el cheque tenga mala la firma o que hayan fondos insuficientes. Otro inconveniente que sufre el trabajador cuando el patrono decide efectuar el pago por depósito bancario es el embargo del que puede ser objeto por incumplimiento de una obligación contraída y que por orden de juez competente debe embargarse el salario del trabajador, sin embargo, cuando el salario es por depósito, en la práctica algunas instituciones bancarias, embargan la totalidad del salario y no la cantidad o porcentaje que fija la ley perjudicando de esta manera al trabajador y por consiguiente limitándole la no disposición del salario.

En Guatemala, no existe ninguna disposición legal que establezca que el salario debe pagarse a través de depósito bancario sino que ésta es una costumbre patronal, sin embargo, es necesario regular dicha disposición para que el trabajador tenga conocimientos de procedimientos a realizar por el patrono para pagarle el salario.

El objeto de la presente investigación, es presentar un estudio referente a la nueva modalidad establecida recientemente en Guatemala, como lo es el pago del salario a todo trabajador que pertenece a una empresa que por disposición patronal y como consecuencia de la inseguridad que vive el país.

5.1. Aspectos Generales

El cheque se ha convertido en una de las formas vitales de transferencia de dinero en el mundo comercial. El carácter práctico de ese medio de pago ha sido asimilado por la sociedad, la cual hace uso rutinariamente del mismo, tanto para circular su propio dinero como para aceptar el pago por servicios prestados.

De igual forma, muchas instituciones financieras ofrecen a sus clientes en la conveniencia del sistema depósito directo o transferencia electrónica de fondos. Mediante esta modalidad el patrono puede depositar directamente en la cuenta bancaria del obrero el pago de sus jornales o salarios, y la cantidad así depositada se refleja en la cuenta bancaria del obrero o empleado el mismo día laborable en que el patrono hace dicha transacción. Este sistema ofrece ventajas al obrero o empleado, porque además de ahorrarle la visita a la institución financiera para depositar su salario,

reduce significativamente los gastos generados por las transacciones ordinarias de recibo, pago, depósito, tramitación y obtención del respectivo crédito.

El establecimiento de un sistema de pago mediante depósito directo o transferencia electrónica se hará bajo una base voluntaria y con la autorización previa del empleado, haciéndose efectivo al mismo día de pago, en el banco que haya seleccionado el obrero o empleado. El patrono entregará a cada obrero o empleado un comprobante demostrativo del salario depositado o transferido, después de las deducciones autorizadas por ley, en la correspondiente cuenta de cheques o de ahorro del obrero o empleado. Los costos relacionados con el sistema de pago de salarios mediante depósito directo o transferencia electrónica serán de responsabilidad exclusiva del patrono.

A continuación se presenta dentro de la legislación comparada el caso de Puerto Rico, que es una disposición internacional que regula el depósito electrónico del salario para tener una referencia en su aplicación práctica. De dicha disposición legal se presentan algunos artículos de la siguiente manera:

Artículo I. "En todo contrato celebrado con obreros o empleados se pagarán los salarios de éstos, en moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico o mediante cheque. No obstante, el patrono podrá optar por pagar, sujeto a lo dispuesto más adelante, los salarios a sus obreros o empleados mediante uno o más de los medios electrónicos siguientes (i) depósito directo, (ii) transferencia electrónica, o (iii) créditos a una tarjeta de nómina, sujetos a lo dispuesto en el Artículo 6 de esta Ley.

El pago a través de medios electrónicos se hará efectivo el mismo día del pago. El obrero o empleado tendrá la opción de elegir de entre los métodos hechos disponibles por el patrono, sea en metálico, cheque o los medios electrónicos, sujetos a lo dispuesto en el Artículo 6 de esta Ley, el que desea para el pago de su salario, en una base voluntaria.

Si por convenio especial, por costumbre o por cualquier otro motivo, el empleado u obrero percibiere, antes de la fecha regular del pago su salario, un anticipo en metálico, mediante cheque o medios electrónicos, sujetos a lo dispuesto en el Artículo 6 de esta Ley, será legal que el patrono descuente dicho anticipo de su próximo pago.

Si en un contrato de trabajo celebrado, se estipulare que todo o parte de los salarios, se pagasen en otra forma que en metálico, cheque o medios electrónicos, sujetos a lo dispuesto en el Artículo 6 de esta Ley, será nulo tal contrato en todo lo referente a la promesa o compromiso de que se paguen los salarios en otra forma que no sea los medios de pagos permitidos por esta Ley.

El pago mediante depósito directo o transferencia electrónica se efectuará a la cuenta del obrero o empleado en un banco de su selección. El patrono entregará a cada obrero o empleado un comprobante demostrativo del salario depositado o transferido de forma electrónica, después de las deducciones autorizadas por ley, ya sea a su cuenta bancaria o a una tarjeta de nómina. Este comprobante podrá distribuirse en formato impreso (en papel) o electrónico (por teléfono, facsímile o a través de algún portal por la Web) según elija el empleado u obrero, sin cargo adicional al empleado por parte del patrono o la institución bancaria. Los costos relacionados con el sistema de pago de salarios mediante cheque o medios electrónicos, sujetos a lo dispuesto en el Artículo 6 de esta Ley, serán de responsabilidad exclusiva del patrono.

Al momento de solicitar al empleado u obrero su decisión de acogerse a un sistema de pago en metálico, cheque o medio electrónico, sujeto a lo dispuesto en el Artículo 6 de esta Ley, el patrono deberá poner a disposición del empleado información pertinente al fraude electrónico. De la misma manera, deberá el patrono indicarle a su empleado el grado de responsabilidad del empleado, del patrono y del banco que utiliza el patrono para sus pagos de nómina por medio electrónico en caso de fraude electrónico.

Cuando un patrono pague los salarios de sus empleados mediante cheque y éstos no pudiesen hacerse efectivo porque el patrono librador carece de los fondos necesarios en el banco contra el cual fue girado, o porque haya cerrado la cuenta de banco, los empleados afectados podrán presentar una querrela ante el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, para que éste requiera al patrono la prestación de una fianza, aprobada por el Comisionado de Seguros, para asegurar el pago de los salarios de los Empleados. Estas medidas remediativas se impondrán después de una vista, que se efectuará a más tardar de diez (10) días a partir de la fecha de pago del salario y se tomarán en consideración todas las circunstancias del caso. La duración máxima de una orden de esta naturaleza será de dos años. El requisito de la fianza o cualquier otra medida protectora a ser decretada por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos será sin perjuicio de las penalidades y

remedios dispuestos en la Sección 8 de esta Ley. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos promulgará de inmediato la reglamentación necesaria para estos procedimientos.”

Artículo 2. El total de salarios debidos a un obrero empleado se le pagará en moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheque, depósito directo, transferencia electrónica o créditos a una tarjeta de nómina, a intervalos que no excederán de hasta quince (15) días. Cuando un obrero o empleado sea retirado o tenga que retirarse del trabajo durante cualquier día de la semana, será obligación del patrono hacerle efectivo el importe del número de días trabajados, no más tarde del próximo día oficial de pago. Todo pago de salario hecho a un obrero o empleado por el patrono mediante mercancías o en otra forma que no sea moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheques, depósito directo, transferencia electrónica de fondos o créditos a una tarjeta de nómina será nula.

Artículo 3. “Se entiende por “patrono” a los efectos de esta Ley, al que utiliza o se aprovecha del trabajo de un obrero o empleado, mediante el pago de un salario. Se entiende por “obrero o empleado” el que percibe el jornal o salario por su trabajo en cualquier ocupación, con exclusión de ejecutivos, administrativos y profesionales, según estos términos se han definido por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Se entiende por “cheque” toda letra de cambio librada contra un banco y pagadera a la presentación.

Se entiende por medio electrónico cualquiera de los tres métodos siguientes:

- (a) “Transferencia electrónica de fondos”, se refiere a cualquier transferencia de fondos que sea iniciada mediante un terminal electrónico, instrumento telefónico o computadora o cinta magnética de forma que ordene, instruya o autorice a una institución financiera para debitar o acreditar una cuenta. Cuando la transferencia electrónica se utiliza como pago de una nómina mediante crédito a la cuenta del empleado, es denominada depósito directo.
- (b) Depósito Directo, es una forma de pago de salarios y jornales de la cuenta de depósito que el patrono tenga en una institución bancaria a la cuenta de depósito que tenga el obrero o empleado en distintas instituciones bancarias a través de una transferencia electrónica de

fondos. Debe mediar un acuerdo previo entre el patrono, el empleado y la institución bancaria que origina o facilita las transferencias electrónicas de fondos. El empleado recibe de su patrono un comprobante con un detalle de todas las deducciones ordenadas por ley y/o acordadas con el empleado.

- (c) Tarjeta de Nómina, es una tarjeta recargable en la cual un patrono acreditará el salario y jornales del empleado. Ejemplos de estas tarjetas incluyen pero no se limitan a (i) circuitos abiertos incluyendo las tarjetas de marcas internacionales, donde una firma o clave secreta es requerida para autorizar la transacción en un comercio o cajero automático (ATM, por las siglas en inglés para “Automated Teller Machine”) y (ii) circuitos cerrados, donde una clave secreta es requerida para todo tipo de transacción. Para las transacciones que le requieran al empleado usar una clave secreta, esta clave secreta será seleccionada por el empleado o se le proveerá al empleado o a su Beneficiario Designado al momento de expedirse la tarjeta. La tarjeta es para el uso exclusivo del empleado y el balance representa el pago de nómina acreditado por el patrono.

Se entiende por Beneficiario Designado una persona natural a quien el obrero o empleado ha autorizado, mediante solicitud escrita expresa del obrero o empleado al Banco, a recibir y usar una tarjeta de nómina adicional. Dicha tarjeta de nómina adicional será expedida bajo el mismo número de cuenta del obrero o empleado.

Se entiende por banco toda entidad o institución financiera debidamente autorizada para hacer negocios bancarios incluyendo bancos, bancos de ahorro, asociaciones de ahorro y crédito federal, cooperativas de ahorro y préstamos y compañías de fideicomisos, que ofrecen el servicio de cuentas de cheque, de depósito directo, de transferencias electrónicas de fondos o cualquier combinación de estos servicios.

Se entiende por Web un medio de comunicación de texto, gráficos y otros objetos de multimedia a través de Internet que sirve como forma gráfica de explorar el Internet.

Por otra parte, el artículo 90 del Código de Trabajo vigente, regula la obligación del patrono en cuanto a que el salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal, además establece

dicho artículo que se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

De la anterior norma citada, se establece que a pesar que existen una limitación legal, los patronos por costumbre de la empresa pagan el salario al trabajador con cheque. Sin embargo, la modalidad actual ya no es el pago con cheque sino la transferencia de fondos de una cuenta del patrono a la planilla de la empresa de la misma institución bancaria, lo que representa en la actualidad el pago del salario por depósito bancario, con las ventajas y desventajas que representa para el trabajador dicho pago, principalmente en lo relativo al embargo de salario decretado por orden de juez competente.

Por otra parte, la realidad laboral guatemalteca existe en cuanto al pago del salario a través del cheque, a pesar de ser una prohibición jurídica laboral, pues mercantilmente está considerado este documento como un sustitutivo de la moneda de curso legal, la otra prohibición se refiere al lugar del pago del salario, puesto que la orden de pago incorporado al cuerpo de cheque ha de hacerse efectiva en una institución bancaria y no en el lugar de trabajo como lo establece la ley, violando de esa manera dos normas jurídicas laborales de orden público.

Finalmente, se pretende hacer conciencia en los patronos que pagan el salario a sus trabajadores por medio de cheque de las múltiples e injustas incomodidades que se les hace sufrir, al intentar hacer efectivo su salario en una institución bancaria.

5.2. El Embargo del Salario

Por embargo de salario se entiende la retención o retenciones a que está sujeto un trabajador asalariado en razón de obligaciones fijadas en sentencia y por orden de un juez competente, o por acuerdo entre partes (pensión alimenticia) y cuya aplicación es de cumplimiento obligatorio para el patrono o el funcionario de la empresa o institución a cargo de realizar el proceso.

Por salario se entiende los ingresos que tiene el trabajador sean ordinarios o extraordinarios, viáticos no sujetos a liquidación y con carácter permanente, comisiones y las dietas.

La regla general es que el salario es inembargable. Sólo puede darse el embargo en los casos y dentro de los límites señalados por la ley. De acuerdo con lo que establece la legislación guatemalteca sólo procede el embargo del salario cuando una autoridad judicial emite la orden respectiva, en razón de un proceso judicial.

Además del embargo por pensión alimenticia, cuya suma la fija el juez directamente en virtud de sentencia o por acuerdo de las partes, los salarios pueden ser embargados con base en la orden que emita el juez competente. Cuando reciba la orden judicial, el patrono estará obligado a deducir del salario del trabajador, los montos que correspondan según el salario devengado; para lo cual deberá seguir el procedimiento que expresamente señala la ley.

Para todos los efectos, sólo procede el embargo de salarios, sobre los salarios que sean superiores a la suma inembargable, y dichos cálculos se realizan con el salario líquido, es decir, una vez aplicadas todas las deducciones obligatorias que le corresponden pagar por ley al trabajador. De conformidad con el Código de Trabajo vigente, se declaran inembargables de conformidad con el Artículo 96 los salarios siguientes, además, que el artículo 97 del mismo cuerpo legal, antes citado, indica el monto del embargo del salario.

Artículo 96. Se declaran inembargables:

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

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

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

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

5.3. Desventajas

1. Se limita la libre disposición del salario al trabajador por efectos del embargo.
2. La disposición del juez competente únicamente establece el embargo del salario en los porcentajes que fija la ley.
3. el criterio de la institución bancaria, es que el embargo preferentemente es sobre todo el salario y no una parte.
4. El trabajador al no disponer del salario debe solicitar autorización judicial y posteriormente autorización bancaria para disponer del salario depositado.
5. Desmotiva al trabajador el embargo del salario, ya que no le ayuda a cubrir sus necesidades básicas, ya que el trámite es muy lento.

5.4. Regulación Legal

La Constitución Política de la República, en el artículo 102 inciso e), establece lo siguiente. “Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;”

El Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 96 señala que: “se declaran inembargables:

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

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

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

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

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

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

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

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

En el ámbito internacional a través del convenio internacional de trabajo número 95, ratificado el 28 de enero de 1952 por Guatemala concernientes a la Organización Internacional del Trabajo conocida por sus siglas como OIT, determina lo siguiente:

Artículo 3

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

Artículo 5

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

Artículo 6

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

Artículo 10

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

Artículo 12

1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.
2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

Artículo 13

1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.

2. Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos.

5.5. Efectos del embargo del salario

El embargo, como medida cautelar en el área procesal asegura la presencia del demandado en juicio y ésta se encuentra regulada específicamente en el Código Procesal Civil y Mercantil, contenido en el Decreto-Ley 107, específicamente en el artículo 527, que regula lo siguiente. “Embargo. Podrá decretarse precautoriamente el embargo de bienes que alcancen a cubrir el valor de lo demandado, intereses y costas, para cuyo efecto son aplicables los artículos referentes a esta materia establecidos para el proceso de ejecución.” Además, el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, contiene disposiciones referentes al embargo del salario.

Algunos de los efectos del embargo, son los siguientes:

- a) La disposición del patrono para el pago del salario a través del depósito bancario es de carácter unilateral;
- b) La institución bancaria se encarga de la transferencia para el pago de planilla de determinada empresa, sin importar que alguno de los trabajadores tenga problemas de carácter judicial principalmente con el embargo del salario;
- c) Los gastos administrativos que se generan con dicho embargo, corresponden ser pagados por el empleado/deudor en cuestión;
- d) Las disposiciones legales vigentes, establecen que una vez decretado el embargo, éste debe ser efectivo para que el demandado cumpla con una obligación contraída;
- e) El trabajador que tuviere embargo de salario, tiene que gestionar ante el juez competente la liberación de la totalidad o una parte de su salario.

Finalmente, se puede indicar que la modalidad empleada por lo patronos en cuanto al pago del salario a través del depósito bancario, contiene sus ventajas y sus desventajas, en primer lugar, se libera del pago el patrono trasladando al trabajador algunos inconvenientes o riesgos, tales como, el

desplazarse hacia una institución bancaria, presentarse ante un cajero automático, con todos los riesgos que ello conlleva, sin embargo, dicha modalidad es bastante generalizada incumplimiento la norma del Código de Trabajo que obliga a que el salario debe pagarse en moneda de curso legal es decir, en efectivo y no por otro medio.

Conclusiones

1. Las diferentes formas del pago del salario en Guatemala, se desarrollan en efectivo, por medio de cheque, pago en especie y efectivo o por depósito bancario.
2. El derecho de trabajo, es una rama del derecho público de reciente vigencia ya que históricamente, se reguló a través del derecho civil y posteriormente se regularon en forma independiente normas laborales que luego se recopilaron en un Código de Trabajo.
3. El salario, sueldo o remuneración, ha sido estudiado a través de la historia, sin embargo, es necesario conocer las disposiciones legales vigentes, las cuales determinan que existe el salario nominal, real, ínfimo, mínimo, en especie y efectivo entre otros.
4. La implementación del pago del salario a través del depósito bancario, representa una limitación a los derechos que tiene el trabajador, tomando en consideración que el código de trabajo, regula claramente que el mismo debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.
5. La modalidad del pago del salario por medio de depósito bancario, es una costumbre incorporada recientemente a Guatemala de gran utilidad para el patrono, puesto que a través de la transferencia de cuenta bancaria se lleva a cabo el depósito a la cuenta de cada trabajador perjudicando a aquellos que por una u otra razón se les ha decretado un embargo de su salario.

Recomendaciones

1. Hacer conciencia a los patronos, por cualquier medio para hacerles ver los múltiples perjuicios que sus trabajadores están padeciendo al hacer el pago de salario por medio de depósito bancario.
2. Como consecuencia de la ola de violencia e inseguridad que atraviesa el país, es recomendable que los trabajadores no porten mucho dinero en efectivo, siendo necesario el pago por medio de cheque.
3. Al Ministerio de Trabajo, a través de la Inspección General de Trabajo, para que mediante su cuerpo de inspectores cumplan a cabalidad con su función, la cual es de velar porque los patronos cumplan y respeten las leyes de trabajo y previsión social y sean efectivas; la sanción es correspondiente aquellos que las violen.

Referencias

- Alcalá Zamora, Luis y Cabanellas, Guillermo. (1972) *Tratado de Política Laboral y Social*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Alonso García, Manuel. (1971). *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona: Ediciones Ariel.
- Cabanellas, Guillermo. (1949). *Tratado de derecho Laboral*. Buenos Aires: Ediciones El Grafico.
- Colotti, Julio y Feito Benigno. (1946). *Régimen legal de salarios*. Buenos Aires: Editorial Pulso.
- De Buen L., Nestor. (1987). *Derecho del Trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- De la Cueva, Mario. (1974). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- Deveali, Mario L. (1956). *Lineamientos del Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: Tipografía Editora argentina.
- Escobar, Edgar y González Camargo, Edna Elizabeth. (1994). *Antología: Historia de la Cultura de Guatemala*. Guatemala: Editorial Corporativa de Servicios.
- Fernández Molina, Luis. (2002). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios.
- Fernández Pastorino, A. (1975). *Lineamientos del Contrato de Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Astrea.
- Gide, Charles. (1916). *Curso de Economía Política* Paris: Librería de la Viuda de Ch. Bouret.

Krotoschin, Ernesto. (1955). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Depalma.

Langle y Rubio, Emilio. (1950). *Manual de Derecho Mercantil Español*. Barcelona: Editorial Bosch.

Ortiz Bojorquez, Edgar Alfredo. (1986). *El Proceso de Ejecución Laboral*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Pérez Botija, Eugenio. (1944). *Salarios, Régimen Legal, Tarifas Mínimas*. (Madrid: Madrid: Editorial Tecnos.

Rodríguez, Joaquín. (1999). *Curso de Derecho Mercantil*. México: Editorial Porrúa.

Urfas, Rodrigo. (1962). *Derecho Mercantil*. Madrid: Editorial Silverio, 1962

Villegas Lara, René Arturo. (1981). *Derecho Mercantil Guatemalteco. Títulos de crédito*. Guatemala: Editorial Maxi-impresos.

Vásquez Martínez, Edmundo. (1971). *El Cheque en el Nuevo Código de Comercio*. Guatemala: Editorial Universitaria.

Vicente y Gella, Agustín. (1930). *Introducción al Derecho Mercantil Comparado*. Buenos Aires: Editorial Labor.

Diccionarios:

Cabanellas, Guillermo. (1977). *Diccionario de Derecho Usual*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Ossorio, Manuel. (2000) *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Leyes:

Constitución Política de la República de Guatemala

Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República

Revista no. 26 del Colegio de Abogados de Guatemala Julio a Diciembre 1987. Ministerio de Educación. Pág. 53

Manual de la Organización de la Administración Pública, Presidencia de la República, 1995

Convenio numero 95 sobre la Protección del Salario. Artículo 1