

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

**INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 2 DEL DECRETO
NÚMERO 78-89 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA QUE CREA
LA BONIFICACIÓN INCENTIVO PARA LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR PRIVADO**

TESIS

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

Por

NELSON EDUARDO GUERRA ORELLANA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2005.

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

**INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 2 DEL DECRETO
NÚMERO 78-89 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA QUE CREA
LA BONIFICACIÓN INCENTIVO PARA LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR PRIVADO**

NELSON EDUARDO GUERRA ORELLANA

GUATEMALA, AGOSTO DE 2005.

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic.	Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic.	Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic.	Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br.	Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br.	Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Hugo Haroldo Calderón Morales
Vocal:	Lic.	Helder Ulises Gómez
Secretario:	Lic.	Oscar Alfredo Poroj Subuyuj

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda.	Crista Ruiz Castillo de Juárez
Secretario:	Lic.	Jorge Luis Granados Valiente
Vocal:	Licda.	Mayra Yojana Véliz López

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA

DIOS PADRE CELESTIAL: Quien con su infinita misericordia bendijo diariamente mi vida, permitiéndome hoy en día alcanzar mi sueño de ser Abogado y Notario; gracias "Padre" porque sólo tú me cobijaste y nunca me desamparaste en momentos difíciles.

MIS PADRES: Juan José Guerra y Benilda Orellana González de Guerra. Eterna gratitud por haberme dado la vida; por ser un ejemplo, y por haber hecho de mí un hombre de bien, que Dios me los bendiga y proteja; este logro es para ambos.

MI HERMANO: Juan Alfredo Guerra Orellana, gracias por tus consejos y ayuda incondicional.

MIS AMIGOS: Por brindarme su amistad y apoyo incondicional.

LOS PROFESIONALES: Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala, Lic. Omar Barrios Osorio, Lic. Estuardo Castellanos, agradecimientos por su valiosa ayuda y su espontánea colaboración.

A: La Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, y a mi querida Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1. Historia del derecho laboral.....	2
1.2. Definición de derecho de trabajo.....	6
1.3. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	7
1.4. Irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	9
1.4.1. Principio de imperatividad.....	11
1.5. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo conforme la Constitución Política de la República.....	13

CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales en Guatemala.....	21
2.1. Definición sustantiva de prestaciones laborales.....	21
2.1.1. Salarios, medidas que lo protegen y su regulación legal	22
2.1.1.1. Salario nominal.....	25
2.1.1.2. Salario real.....	26
2.1.1.3. Salario efectivo.....	26
2.1.1.4. Salario mínimo.....	27

	Pág.
2.1.2. Convenio número 95 de la Organización Internacional de Trabajo relativo a la protección del salario.....	34
2.1.3. Indemnización.....	52
2.1.4. Aguinaldo.....	56
2.1.5. Bonificación incentivo.....	58
2.2. Transcripción del Decreto número 78-89.....	59

CAPÍTULO III

3. Análisis jurídico de los Artículos 44, 46, 103 y 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala, con relación a la contradicción del Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República.....	65
3.1. Principios generales del Derecho.....	75

CAPÍTULO IV

4. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	77
4.1. Análisis jurídico (síntesis).....	77
4.2. Variables e indicadores.....	78
4.3. Metodología aplicada.....	79
4.4. Cuadro estadístico.....	80

	Pág.
4.5. Análisis estadístico, presentación de gráficas e interpretación de resultados.....	82
4.6. Memorial solicitando se declare inconstitucional el Artículo 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República.....	92
4.7. Cuestionario de encuesta de la investigación de campo.....	95
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103

INTRODUCCIÓN

En este trabajo de investigación se pretende establecer la supremacía constitucional ante las leyes ordinarias, las cuales son vinculantes para gobernantes y gobernados, a efecto de lograr el fortalecimiento y la consolidación del Estado de Derecho.

En ese sentido, es importante señalar que la Constitución Política de la República de Guatemala establece la tutelaridad de las leyes de trabajo que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, atendiendo los factores económicos y sociales de los trabajadores. El derecho tutelar o protector de los trabajadores se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho de trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente al trabajador; puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente.

No se puede dejar de mencionar la jerarquía constitucional al establecer que ninguna ley podrá contrariar disposiciones de la Constitución Política de la República, siendo nulas de pleno derecho las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales.

Por otra parte, se encuentra la norma constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales para los trabajadores, no obligando a éstos a estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones que se relacionen directamente con el trabajo y en caso de duda sobre la interpretación o el alcance de dichas disposiciones, en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Lo que se pretende demostrar en esta investigación es la contradicción e incongruencia que contiene el Artículo 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República, al regular que dicha bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo de servicio, ni aguinaldo, siendo nula por ser contradictoria con las disposiciones constitucionales mencionadas anteriormente.

De los presupuestos legales señalados, se confirmó la hipótesis planteada, en el sentido de establecer la importancia de reformar el Artículo 2

de la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República, para que no contradiga la norma constitucional que regula la nulidad de las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza, así como la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la tutelaridad que garantiza la citada norma suprema, también contenida en la legislación laboral guatemalteca.

También se confirmaron el objetivo general, así como los específicos, al determinar la contradicción constitucional de la ley mencionada y la necesidad de elaborar un proyecto de la propuesta de reforma del Artículo 2 de la citada Ley.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco

En un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años mas tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.¹

¹ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 3.

El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En términos generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales. Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales.²

1.1. Historia del derecho laboral

La historia del derecho laboral en Guatemala tiene su inicio a partir de la Revolución de octubre de 1944, cuando se promulgan las nuevas leyes con carácter social, así como las normas laborales que tiene como finalidad entre otras, emitir regulaciones específicamente protectoras para la mujer trabajadora y en especial para aquellos casos en que va a ser madre, las que

² Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 12.

deben reconocerse y que no sólo es producto de la lucha del propio trabajador, sino concesiones de los gobernantes y legisladores de turno.

Es de suma importancia tomar en cuenta que por medio del Decreto 330 del Congreso de la República, se promulgó el primer Código de Trabajo guatemalteco, reformado por el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se tomaron en cuenta las necesidades para introducir las reformas de acuerdo a la necesidad social, de acuerdo a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo.

Esas características ideológicas del derecho de trabajo fueron adaptadas a la realidad de Guatemala, tomando en cuenta que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, constituyendo un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación

individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Es de importancia mencionar que pese a la denotada lucha del sector laboral organizado contra el grupo patronal, en nuestro país muy poco se ha avanzado, puesto que la línea ideológica de los gobernantes se ha plegado a los intereses patronales, institucionalizando la represión indiscriminada que todos conocemos.

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.³

Pese a que su aplicación es forzosa, en nuestro medio la parte patronal incumple con este principio ya que el empleador es quien impone las condiciones laborales y el trabajador sólo se sujeta a ellos. Partiendo de

³ **Ibid**, pág. 12.

esta premisa, se puede concluir que en la realidad el contrato de trabajo, la parte patronal lo ha convertido en un contrato de adhesión, figura jurídica propia del derecho común.

El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En términos generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales. Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales.⁴

⁴ **Ibid**, pág. 12.

1.2. Definición de derecho de trabajo

Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a 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.⁵

Completando la definición, y para dar una idea de la amplitud del contenido del derecho laboral, esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales) en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.⁶

⁵ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 304.

⁶ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**, pág. 121.

Krotoschin, mencionado por Manuel Ossorio, define al derecho laboral como el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de este presupuesto básico y cuyo sentido apunta lo jurídico.⁷

Como un aporte personal, defino el Derecho de Trabajo como un conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones encaminados a regular los derechos y obligaciones que derivan del cumplimiento del contrato de trabajo o relación laboral, con ocasión del trabajo por cuenta ajena, entre patronos y trabajadores, posibilitando la creación de sus propias instituciones, con el objeto de resolver los conflictos laborales que con motivo de su aplicación surjan.

1.3. Naturaleza jurídica del derecho laboral

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo ha sido objeto de múltiples discusiones a lo largo de su historia. Uno de los asuntos más controvertidos se refiere a su ubicación dentro de la

⁷ Ossorio, **Ob. Cit;** pág. 305.

enciclopedia jurídica, que a simple vista podría decirse que es un asunto de índole puramente académica, pero analizándolo con un mayor detenimiento y tomando en cuenta las repercusiones que trae el simple hecho de ubicarlo en el área del Derecho Público o del Derecho Privado, nos encontramos que es de gran relevancia en el campo práctico.

A lo largo del camino evolutivo del derecho laboral, constantemente se ha dado el choque de dos corrientes doctrinarias, una que eleva la función protagónica del Estado, su intervención y la imposición coercitiva a los particulares, que es la denominada corriente publicista, y por otra parte surge la corriente privada, que le da prioridad al principio de la autonomía de la voluntad, sujetando todo el marco jurídico dentro del cual se desenvuelven los sujetos a la libertad contractual y a la voluntad de la partes. Es por ello que el presente tema nos sirve de marco de referencia para el análisis de las influencias en las corrientes de esta rama específica del universo jurídico.

Concretamente la naturaleza jurídica del Derecho Laboral parte de que es una rama del Derecho Público porque es el Estado el que interviene en su aplicación con los particulares, siendo que en su substanciación es impulsado y actuado de oficio con el *ius imperium*.

1.4. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Son nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

El cuarto considerando del Código de Trabajo establece que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras

del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y 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.

Para Américo Plá Rodríguez,⁸ la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio... "los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero... Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la

⁸ Plá R., **Ob. Cit**; pág. 67 y 69.

ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero - de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo - la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida".

1.4.1. Principio de imperatividad

En nuestro ordenamiento, el principio de imperatividad de toda ley proviene de la Constitución Política de la República, establece: Artículo 153: "El imperio de la ley se extiende a todas las personas que se encuentren en el territorio de la República", salvo las limitaciones que establezca la Constitución, los tratados internacionales y las normas del derecho internacional general aceptadas por Guatemala. El Artículo 5 de la Ley del Organismo Judicial establece: "El imperio de la ley se extiende a todos los

habitantes de la República, incluso a los extranjeros, salvo las disposiciones del Derecho Internacional aceptadas por Guatemala”.

La literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: "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".

Este principio está relacionado con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado... Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad... El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*). El primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita

de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.⁹

1.5. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo conforme la Constitución Política de la República

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República, regula los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;

⁹ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 99.

- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) 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;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta tendrá derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;
- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley.

En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

- o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- p) Es obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones;

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- q) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su

servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- r) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

- s) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- t) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- u) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales en Guatemala

Las prestaciones laborales para los trabajadores guatemaltecos, están claramente establecidas de la manera siguiente:

- a) Constitución Política de la República de Guatemala;
- b) Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República;
- c) Ley reguladora de la prestación de aguinaldo para los trabajadores del Estado, Decreto número 74-78 del Congreso de la República;
- d) Ley reguladora de la prestación de aguinaldo para los trabajadores del sector privado, Decreto número 76-78 del Congreso de la República;
- e) Ley de bonificación incentivo para trabajadores del sector privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República;
- f) Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, Decreto número 42-92 del Congreso de la República.

2.1. Definición sustantiva de prestaciones laborales

Prestación se deriva del latín praestatio - ongis que significa acción y efecto de prestar. Se define como la cosa o servicio exigido por una autoridad o convenido en un pacto.

En el Derecho Laboral es la cosa o servicio que alguien recibe o debe recibir de otra persona en virtud de un contrato o de una obligación legal.

Es la prestación de seguridad social que los patronos otorgan en favor de los trabajadores, ya sea en dinero o en especie, para compensar el trabajo realizado por éstos.¹⁰

2.1.1. Salarios, medidas que lo protegen y su regulación legal

El término salario se deriva de *salarium*, voz latina que a su vez se deriva de sal, que era antiguamente una forma de reconocer pagos. El término sueldo es una derivación de *soldada*, que era una moneda antigua, generalmente igual a la vigésima parte de la libre de sal, la cual representaba el estipendio, sueldo o salario que percibían cada uno de los integrantes de la hueste del reo o señor feudal.¹¹

Por salarios se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificable en dinero, que

¹⁰ **Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta 2003.**

¹¹ Sykvester, Hugo L, **Diccionario jurídico del trabajo**, pág. 16.

el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su 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.

El Artículo 88 del Código de Trabajo, indica que el 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.

Nuestra legislación 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 estima accesorios, es decir, que no forman parte del salario, ciertos beneficios liberales que, en el marco de mejorar las relaciones interpersonales, el empleador otorga a sus laborantes. En el nuevo esquema laboral, el empleador no puede dar

prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro del concepto de salario.

Los patronos realizan la explotación del trabajador de acuerdo a su conveniencia, aumentando los horarios de trabajo, las tareas para cada trabajador y pagando salarios no adecuados al trabajo desempeñado, contraviniendo la norma establecida en el Artículo 89 del Código de Trabajo que regula a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Actualmente el patrono incumple con la ley laboral, obligando a los trabajadores a renunciar a los derechos que la ley les concede, en virtud de que éste es quien posee los medios de producción y se aprovecha de la necesidad económica para explotarlo.

En cuanto a la naturaleza jurídica del salario, ésta es muy discutida, por lo general se le considera como la contraprestación del patrono que por los servicios prestados debe a otra persona, situación que hace aparecer dependientes el uno del otro.

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.¹² Existen tres clases de salario que tiene incidencia legal:

2.1.1.1. Salario nominal

En la mayoría de los casos, cuando a una persona se le pregunta cuánto gana, responderá de inmediato una cifra numérica. Este puede entenderse como el salario nominal. Es un concepto simple desprovisto de otro tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración. En otro sentido, más de corte económico, por salario nominal se entiende lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo.

¹² **Ibid**, pág. 187.

2.1.1.2. Salario real

Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Esto es, que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Este concepto, más que el nominal, sirve al empresario para determinar el verdadero costo de su mano de obra. También cabe la acepción de tipo económico por la que salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda.

2.1.1.3. Salario efectivo

Es el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en cada período de pago. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que en éste último aún no se han operado los descuentos legales.

Respecto a la protección legal del salario, por la misma categoría del salario del que depende el sostenimiento de la inmensa mayoría de la población, el legislador ha procurado extender una garantía legal que asegure al trabajador y a su familia, en primer lugar, de la efectiva percepción del ingreso y adicionalmente otras ventajas. Básicamente se

trata, por medio de normas legales, de proteger al salario de actos o disposiciones que en alguna medida privan al laborante y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República, establece:

- a) Todo trabajo será equitativamente remunerado;
- b) La obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal;
- c) La inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley.

Sin embargo, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

Además de la Constitución Política de la República, el salario está protegido por los Artículos 88 al 115 del Código de Trabajo.

2.1.1.4. Salario mínimo

Salario mínimo es aquel salario que se comprende dentro de un cierto límite, porcentaje o relación con respecto a los salarios normales o corrientes percibidos por los obreros de aptitudes o condiciones semejantes en determinada región. Lo que caracteriza este tipo especial de salario, es su

relación con los salarios percibidos corrientemente por los trabajadores que ejecutan labores semejantes.¹³

El Artículo 103 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República establece: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia".

En Guatemala se le presta atención al salario mínimo por el año de 1928, fecha que se puede considerar histórica por haberse iniciado la época del salario mínimo en forma legalizada por el Estado, con la aprobación de los Convenios números 26 y 99 de la Organización Internacional del Trabajo.

En el año 1951, Guatemala aprobó ambos Convenios y posteriormente ratificó el convenio No. 26 el 4 de marzo de 1962. El Convenio No. 99 entró en vigencia el 4 de agosto de 1962.

Es necesario establecer por qué en Latinoamérica se considera al

¹³ Smith y Arselva, Alvaro, **El derecho de trabajo en las legislaciones latinoamericanas**, pág. 95.

salario mínimo como un mínimo vital cuya función es garantizar la sobrevivencia del trabajador, para ello el tratadista Mario de la Cueva, quien en referencia a la legislación mexicana indica: "Los legisladores realizaron un esfuerzo colosal en la ley de 1931 para lograr la implantación de los salarios mínimos, lo cual, con muchas deficiencias, se efectuó ese mismo año para 1932 a 1933".

En esa normativa se estableció: "Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.¹⁴

Dicho salario se deberá fijar periódicamente conforme se determina en el capítulo segundo del Código de Trabajo, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra, o por participación en las utilidades.

¹⁴ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 307 y 308.

Dentro de la concepción general del Derecho Laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. La Constitución Política de la República en la literal a) del Artículo 102, proclama el derecho social a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna, y en la literal siguiente señala que todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.

La implementación de salarios mínimos se fundamenta pues en esa necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. Adicionalmente se justifica como un contrapeso a un presunto poder de controlar el mercado por parte de los empresarios.

Los efectos colaterales de la fijación del salario mínimo son diversos y merecen atención muy especial, tomando en cuenta que de por medio está el ingreso de subsistencia de un gran sector de la población.

Por otra parte, inmersos en economías de altos índices inflacionarios, a veces los aumentos de salarios mínimos y de los salarios en general, no son tales aumentos sino que reajustes. Esto es, el salario nominal se aumenta, pero se mantiene o acaso se reduce el salario real que es el que en última instancia importa.¹⁵

Salario mínimo es aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo. Algunas legislaciones tratan de concretar más el concepto refiriéndose al salario vital mínimo, y aun cuando esa alusión a la vitalidad resulta bastante ambigua, porque no especifica cuáles sean las necesidades que ha de cubrir, debe entenderse que quiere comprender las alimenticias, las habitacionales, las sanitarias, las culturales y hasta las recreativas; es decir, todas las que permiten afrontar una existencia decorosa y digna aunque sea modesta. Ahora bien, como el costo de la vida no se mantiene permanente sino que presenta una escala rápidamente ascendente, no basta fijar un salario mínimo o un salario vital, porque, el que en determinado momento resulta suficiente, deja de serlo al cabo de poco tiempo, y por eso el salario, además de ser mínimo y vital, ha de ser móvil,

¹⁵ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 19.

en el sentido de que ha de ser objeto de periódicas revisiones.¹⁶

Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del salario mínimo. En nuestro Código de Trabajo se establece que: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia."

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

De acuerdo con el Convenio Internacional 131 de la Organización

¹⁶ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 867.

Internacional del Trabajo, referente al Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de dicha organización que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados.

Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son:

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por otra parte, es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Según nuestra legislación laboral el sistema para la fijación del salario mínimo, se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que

servan al Estado o a sus instituciones, cuya remuneración esté determinada en el presupuesto público. (Artículo 104 del Código de Trabajo)

Su fijación es anualmente según Acuerdo Gubernativo 776-94, y esta a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informes a la Comisión Nacional del Salario (organismo técnico y consultivo de las mismas) el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo por conducto del referido Ministerio a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.

2.1.2. Convenio número 95 de la Organización Internacional de Trabajo relativo a la protección del salario

Como parte del presente trabajo de investigación, se efectuaron entrevistas a oficiales de los seis Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, estableciendo que estos órganos jurisdiccionales, en los procesos laborales, han aplicado el Convenio número 95 de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por Guatemala, estableciéndose que sí

hay jurisprudencia en cuanto a la aplicación del citado convenio que se refiere a la protección del salario.

Por otra parte, es oportuno referirse a la aplicación positiva que ha tenido el Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo, pues su aplicación ha sido positiva para el sector laboral guatemalteco, tomando en cuenta que atendiendo a la tutelaridad del derecho laboral, este Convenio ha tenido repercusiones que favorecen a los trabajadores cuando reclaman un derecho respecto a salario que ha sido violado por la parte patronal.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección del salario, 1949:

Artículo 1

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.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario;
2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas

disposiciones, sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

3. Todo miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Ningún miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas.
4. Todo Miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente Artículo, y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas.

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 4

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:
 - a) Las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;
 - b) El valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

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 7

1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los

trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.

2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados.

Artículo 8

1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.
2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

Artículo 9

Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su

representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

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 11

1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.

2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.
3. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.

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.

Artículo 14

Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:

1. Antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárseles;

2. Al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones

Artículo 15

La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:

1. Ponerse en conocimiento de los interesados;
2. Precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
3. Establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;
4. Proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.

Artículo 16

Las memorias anuales que deban presentarse, de acuerdo con el Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, contendrán una información completa sobre las medidas que pongan en práctica las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 17

1. Cuando el territorio de un miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas organizaciones existan, podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general, o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.
2. Todo miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente Artículo y deberá expresar los motivos que lo induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este Artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.
3. Todo miembro que invoque las disposiciones del presente Artículo volverá a examinar, por lo menos cada tres años y previa consulta a las

organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, la posibilidad de extender la aplicación del Convenio a las regiones exceptuadas en virtud del párrafo 1.

4. Todo miembro que invoque las disposiciones del presente Artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar progresivamente el presente Convenio en tales regiones.

Artículo 18

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 19

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 20

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del Artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
 - a) Los territorios respecto de los cuales el miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
 - d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este Artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este Artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del Artículo 22, todo miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 21

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del Artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán

aplicadas sin modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho de invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del Artículo 22, el miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 22

1. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.

Artículo 23

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la Organización.
2. Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de

conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los Artículos precedentes.

Artículo 25

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 26

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

- b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.
- 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

2.1.3. Indemnización

El Artículo 110 de la Constitución Política de la República establece que los trabajadores al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.

El imperativo legal es claro, la indemnización es un derecho laboral para todo los trabajadores del Estado, no establece excepciones de ninguna clase, es de carácter general, cuyo incumplimiento viola los derechos inherentes de toda persona.

El Artículo 82 del Código de Trabajo establece: Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97;

- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;
- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia. Si no gozare de dicha protección, el patrono queda

obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este Artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial, sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.

2.1.4. Aguinaldo

El aguinaldo también conocido como sueldo anual complementario o decimotercero salario, es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales del año. Por esa razón se le llama también aguinaldo navideño.

En la mayoría de los países latinoamericanos, incluyendo Guatemala, el monto de este aguinaldo es de una doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año, o sea, equivalente al salario de un mes (noviembre).

El aguinaldo es una parte del sueldo que el patrono retiene, reserva o tiene en depósito a favor del trabajador, a quien se lo entrega en determinada época, que en nuestro medio es el quince de diciembre. Con esta figura se pretende ayudar al asalariado a sufragar los gastos que, por razón de las festividades se ocasionan al final del año (regalos, convivios, comidas, viajes) y para los gastos propios del inicio de año (cuotas escolares, uniformes, útiles) subsiguiente. Estamos pues, frente a otra clara

evidencia de los alcances de la tutelaridad laboral, que para algunos estudiosos alcanza aspectos de paternalismo.¹⁷

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, literal j) regula los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, entre ellas, la obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento.

Nuestra legislación ordinaria regula la prestación del aguinaldo por medio del Decreto número 76-78 del Congreso de la República. La citada norma normó los diferentes aspectos prácticos de su pago. Esta normativa procura mejores condiciones para el trabajador, acoge cualquier norma que supere a las vigentes; por eso mismo es un derecho inconcluso pues, hasta antes de noviembre de 1978, el aguinaldo era del 50%, ahora es del 100% y no sabemos si algún día próximo este porcentaje será superado.

¹⁷ **Ibid**, pág. 263.

2.1.5. Bonificación incentivo

Esta prestación en cuanto a su creación e implementación, ha motivado una serie de interpretaciones y aplicaciones dispares y sobre todo ha fortalecido la práctica viciada de asignar al rubro bonificaciones la mayor parte del salario, distorsionando los cálculos de las prestaciones salariales y afectando básicamente al I.G.S.S. y entidades similares, cuya cuota depende del salario mensual. El factor productividad, que fue la inspiración de ese decreto, prácticamente nadie lo toma en cuenta, viene a ser un simple aumento de salario con la ventaja que no está afecto a las cuotas paralelas ni al cálculo de las prestaciones laborales.

Esta bonificación se encuentra regulada mediante el Decreto número 78-89 del Congreso de la República. La particularidad de esta bonificación es no incrementar el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo de servicio, ni aguinaldo, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario.

Por su naturaleza, la bonificación incentivo no constituye ni sustituye el salario mínimo ya establecido o que se establezca de acuerdo a la ley.

2.2. Decreto número 78-89 del Congreso de la República

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO 78-89

El Congreso de la República de Guatemala,

CONSIDERANDO:

Que al establecer los mecanismos para reactivar la economía nacional y crear condiciones de estabilidad monetaria y financiera, éstos han incidido en la economía de la clase laboral del país, reduciendo su capacidad adquisitiva.

CONSIDERANDO:

Que es necesario que el Estado adopte las medidas convenientes para mejorar el nivel de vida de los habitantes y procurar el bienestar de la familia, siendo por ello de urgencia la emisión de las disposiciones legales que aseguren su eficacia.

POR TANTO:

En el ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

Artículo 1. Se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.

Artículo 2. La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de conformidad con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan. Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del I.G.S.S., I.R.T.R.A. e I.N.T.E.C.A.P., salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.

Artículo 3. Por su naturaleza la bonificación incentivo a que se refiere esta ley, no constituye ni sustituye el salario mínimo ya establecido o que se establezca de acuerdo a la ley, a los salarios ya acordados o a otros incentivos que estén beneficiando ya a los trabajadores de una empresa o centro de trabajo.

Artículo 4. (Reformado por el Artículo 1 de Decreto 7-2000 del Congreso de la República). Las autoridades de trabajo velarán por la observancia estricta de esta ley y aplicarán las sanciones legales contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento.

Artículo 5. Los incentivos que se establezcan en cada empresa o centro de trabajo deberán aplicarse observando por analogía para los trabajadores beneficiados, el principio de igualdad de salario previsto en la literal c) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 6. Cuando por disposición del patrono el trabajador se vea obligado a descansar un día más interrumpiendo la continuidad del descanso remunerado a que tiene derecho de conformidad con el Código de Trabajo, ese descanso adicional será igualmente remunerado.

Artículo 7. (Reformado por el Artículo 1 del Decreto 37-2001 del Congreso de la República). Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) que deberán pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado. Se puede pagar al trabajador diariamente, en forma semanal, quincenal o

mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. En los trabajos a destajo la bonificación incentivo se determinará en base del cálculo del promedio diario.

Esta bonificación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, los salarios mínimos establecidos o que se establezcan en el futuro y, por su naturaleza, es independiente de cualquier incremento en el salario que los empleadores hubieren concedido o tengan previsto conceder a sus trabajadores, por cualquier concepto, y no limita el derecho de éstos a obtener mejoras salariales a través de la negociación colectiva o mediante la celebración de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Artículo 8. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan a la presente ley.

Artículo 9. El presente Decreto entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los siete días del mes de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve.

MARCO ANTONIO DARDÓN CASTILLO

Primer Vicepresidente en funciones de Presidente.

CLAUDIO COXAJ TZUN

Secretario

JORGE RENÉ GONZALEZ ARGUETA

Secretario

Palacio Nacional: Guatemala, diecinueve de diciembre de mil
novecientos ochenta y nueve.

Publíquese y cúmplase.

CEREZO ARÉVALO

El Secretario General de la Presidencia

de la República

LUIS FELIPE POLO LEMUS

Publicado en el Diario Oficial del 21 de diciembre de 1989.

CAPÍTULO III

3. Análisis jurídico de los Artículos 44, 46, 103 y 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala con relación a la contradicción del Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República

El primer párrafo del Artículo 44 de la Constitución Política de la República, establece: Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

Este primer párrafo del Artículo 44 constitucional, hace referencia de manera expresa sobre los derechos y garantías individuales consagradas por la Constitución a la persona humana, pero hace énfasis a otros derechos que aunque no figuren en esa norma suprema, siempre tendrán validez para protección de la persona dentro de la sociedad.

Uno de los principios fundamentales que informa al derecho guatemalteco, es el de supremacía constitucional, que implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución y ésta, como ley

suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado Constitucional de Derecho.

La superlegalidad constitucional se reconoce, con absoluta precisión, en tres Artículos de la Constitución Política de la República, el 44, 175 y 204.

El Artículo 46 de la citada norma establece: Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

Al respecto la Constitución Política de la República debe interpretarse como un conjunto armónico, en el significado de que cada parte debe determinarse en forma acorde con las restantes, que ninguna posición debe ser considerada aisladamente y que debe preferirse la conclusión que armonice y no la que coloque en pugna a las distintas cláusulas del texto.

En primer término, el hecho de que la Constitución haya establecido esa supremacía sobre el Derecho interno debe entenderse como su reconocimiento a la evolución que en materia de derechos humanos se ha dado y tiene que ir dando, pero su jerarquización es la de ingresar al

ordenamiento jurídico con carácter de norma constitucional que concuerde con su conjunto, pero nunca con potestad reformadora y menos derogatoria de sus preceptos por la eventualidad de entrar en contradicción con normas de la propia Constitución, y este ingreso se daría no por vía de su Artículo 46, sino en concordancia con el Artículo 2 de la Convención por la del primera párrafo del Artículo 44 constitucional.

El Artículo 46 jerarquiza tales derechos humanos con rango superior a la legislación ordinaria derivada, pero no puede reconocérsele ninguna superioridad sobre la Constitución, porque si tales derechos, en el caso de serlo, guardan armonía con la misma, entonces su ingreso al sistema normativo no tiene problema, pero sí entran en contradicción con la Constitución, su efecto sería modificador o derogatorio, lo cual provocaría conflicto con las cláusulas de la misma que garantizan su rigidez y superioridad y con la disposición que únicamente el poder constituyente o el referendo popular, según sea el caso.

Los tratados y convenios internacionales, en cuya categoría se encuentran la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Americana sobre Derechos Humanos, no son parámetros para establecer la constitucionalidad de una ley o una norma,

pues si bien es cierto el Artículo 46 de la Constitución Política de la República, le otorga preeminencia a esos cuerpos normativos sobre el derecho interno, lo único que hace es establecer que en la eventualidad de que una norma ordinaria de ese orden entre en conflicto con una o varias normas contenidas en un tratado o convención internacional prevalecerían estas últimas.

El Artículo 103 de la misma norma constitucional regula: Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Con relación al análisis de este Artículo, varias son las consideraciones que se hacen al examinar las normas procesales privativas de la jurisdicción de trabajo y la aplicación de los principios de realismo y objetividad en que se basa el derecho del trabajo, a saber: a) en el juicio laboral, el acto procesal de enmendar el procedimiento tanto como la nulidad,

conducen a la finalidad procesal de rectificar los errores en que se incurrió en el proceso; b) las normas privativas procesales y sustantivas del Código de Trabajo se basan en los mismos principios antes mencionados, así como en la celeridad del proceso laboral; ninguna otra ley suple al Código de Trabajo, ya que éste tiene normas que son aplicables ante situaciones no expresamente reguladas en el mismo cuerpo legal.

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Además la tutelaridad pretende un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste.

El quinto considerando del Código de Trabajo indica que las normas de ese cuerpo legal, deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, así como atender a todos los factores económicos y sociales.

El Artículo 175 de la citada norma constitucional regula: Jerarquía constitucional. Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la

Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure.

El espíritu del legislador en la norma constitucional anterior, tiene su base fundamental en que la Constitución Política de la República en su carácter de norma suprema, no puede ser contrariada por ninguna ley de carácter ordinario ni mucho menos por leyes de menor jerarquía. Derivado de ese presupuesto, ese artículo de la Constitución establece de manera expresa que las leyes de cualquier categoría que la contradigan deben ser nulas de pleno derecho, quedando sin efecto su contenido por ser contradictorias de la citada norma suprema.

Dentro de los principios fundamentales que informa el derecho guatemalteco, se encuentra el de supremacía y superlegalidad constitucional, que significa que en la cúspide del ordenamiento jurídico está en la Constitución y ésta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado constitucional de Derecho. Esta superlegalidad constitucional se reconoce, con absoluta precisión en tres Artículos de la Constitución Política de la República, el 44, 46, 175 y 204.

El Artículo 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, del Decreto número 78-89 del Congreso de la República, regula que la bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan. Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo de servicio, ni aguinaldo, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.

Es clara la intención del legislador en los Artículos 44, 103 y 175 de la Constitución Política de la República, pues pretende mantener los derechos y garantías otorgados por la Constitución Política de la República a la persona humana; así como regular las relaciones entre patronos y trabajadores, permitiendo que éstas sean conciliatorias, protectoras y tutelares para los

trabajadores y los factores económicos y sociales. El espíritu del Artículo 175 indica que ninguna ley podrá contrariar las disposiciones contenidas en la Constitución, siendo nulas las leyes que violen o que cambien el sentido constitucional de las mismas.

El Artículo 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, establece no incrementar el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo de servicio, ni aguinaldo, contradiciendo en forma expresa las disposiciones constitucionales enumeradas anteriormente, siendo nula de pleno derecho, considerando que la Constitución Política de la República, tiene primacía en cuanto a su aplicación con relación al contenido de la citada ley de carácter ordinario.

Lo importante de esta normativa es la contradicción constitucional que refiere en el párrafo referente a que la Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo de servicio, ni aguinaldo, siendo incongruente su contenido con relación al Artículo 175 de la Constitución Política de la República.

Es necesario establecer la contradicción del Artículo 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, con los Artículos 44, 46, 103 y 175 de la Constitución Política de la República de la manera siguiente:

- a) Con el Artículo 44. La Bonificación Incentivo al no incrementar el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, contradice la norma constitucional relacionada, que garantiza los derechos inherentes a la persona y como fundamento también establece que cualquier ley o disposición que disminuya, restrinja o tergiversen los derechos que la Constitución Política de la República garantiza, son nulos ipso jure.

- b) Con el Artículo 46. La Constitución establece la supremacía sobre el Derecho interno en materia de derechos humanos, con carácter superior a la legislación ordinaria, no reconociendo ninguna superioridad sobre la Constitución, pero sí entran en contradicción, su efecto sería modificador o derogatorio, lo cual provocaría conflicto con las cláusulas de la misma que garantizan su rigidez y superioridad.

- c) Con el Artículo 103. Esta norma constitucional es la base fundamental que protege los derechos del trabajador, considerando que la tutelaridad de las leyes de trabajo regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias y tutelares para los trabajadores.

Sobre el particular, varias son las consideraciones que se hacen al examinar las normas procesales privativas de la jurisdicción del trabajo y la aplicación de los principios de realismo y objetividad en que se basa el derecho del trabajo, a saber: Las normas privativas procesales y sustantivas del Código de Trabajo se basan en los mismos principios antes mencionados, así como en la celeridad del proceso laboral; ninguna otra ley sule al Código de Trabajo, ya que éste tiene normas que son aplicables ante situaciones no expresamente reguladas en el mismo cuerpo legal.

- d) Con el Artículo 175. En cuanto a esta normativa, su espíritu es claro en cuanto a mantener la jerarquía constitucional, pues ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución Política de la República y en ese caso serán nulas de pleno derecho.

Si el Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República, lo aplicamos al tenor del Artículo 175 de la Constitución Política de la República, deviene nulo ipso jure, ya que el espíritu de la norma se desnaturaliza y queda como letra muerta, por lo tanto, lejos de consolidarse el Estado Constitucional de Derecho, se debilita y menoscaba, en detrimento del sector laboral que cada vez es menos protegido por el Estado.

3.1. Principios generales del Derecho

La ley escrita no puede abarcar todas las posibilidades o eventos que en la vida se presentan. De ahí que, en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, se adviertan lagunas legales que dejan al juzgador en la necesidad de acudir a otras fuentes para resolver el litigio sometido a su jurisdicción, ya que no cabe abstenerse de pronunciar un fallo a pretexto del silencio de la ley. A falta de un precepto expresamente aplicable, habrá que valerse de la analogía jurídica y, a falta de ésta, serán de aplicación los principios generales del Derecho.

La dificultad está en determinar cuáles sean esos principios. Para algunos autores, son los del Derecho Natural; o sea, lo que se derivan de la

naturaleza misma de las cosas. La idea es tan ambigua que no faltan doctrinas que niegan la existencia de un Derecho Natural.

Lo que queda expuesto se refiere a todas las ramas del Derecho (Civil, Administrativo, Laboral), pero no al Derecho Penal, donde no cabe ni la aplicación analógica ni la de los principios generales, porque no hay delito ni pena sin previa ley que los determine y porque cualquier omisión legal al respecto se tiene que resolver a favor del imputado.¹⁸

Los principios generales del derecho son los valores máximos a que aspiran las ciencias jurídicas: la justicia, la equidad y el bien común. los principios generales del derecho, son principios puramente integradores que buscan proteger el bienestar individual, la administración de la justicia busca brindar equidad, igualdad, transparencia y otros.

También se puede decir que son los antecedentes del ordenamiento positivo en los cuales el legislador se ha inspirado y que ha penetrado a través de una legislación concreta en el ordenamiento jurídico donde constituye aunque formalmente una surte muros maestros o de pilares fundamentales de su estructura.

¹⁸ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 771.

CAPÍTULO IV

4. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.1. Análisis jurídico (síntesis)

Como ya se expresó en el Capítulo anterior, el Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República, es violatorio y contradictorio en cuanto a las normas constitucionales tutelares y protectoras de los trabajadores.

Por otra parte el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, considera que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Es necesario determinar el espíritu de la Ley de Bonificación Incentivo, al establecer que esa bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de las indemnizaciones o compensaciones por tiempo de servicio, ni aguinaldos, contradiciendo la Constitución Política de la República en cuanto a la tutelaridad de las leyes de trabajo que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores.

Al determinar la contradicción que existe del contenido de la ley ordinaria con relación a las normas constitucionales, se considera procedente reformar el Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República, Ley de Bonificación Incentivo del Sector Privado relacionado, proponiendo que esa bonificación sí incremente el valor del salario para el cálculo de las indemnizaciones o compensaciones por tiempo de servicio, así como de aguinaldos.

4.2. Variables e indicadores

El Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República, Ley de Bonificación Incentivo del Sector Privado.

Es necesario reformar el Artículo 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, para favorecer a los trabajadores del sector privado, tomando en cuenta la tutelaridad que la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes laborales del país garantizan, dejando sin efecto lo conducente del Artículo en referencia, en cuanto al no incremento de las prestaciones laborales que corresponden.

4.3. Metodología aplicada

Se utilizaron los procedimientos principales del método científico, consistentes en el análisis, la síntesis, la inducción y la deducción. El procedimiento analítico permitió descomponer el tema general en sus partes para que fueran susceptibles de estudio, una vez realizada esta operación se utilizó la síntesis para relacionar abstractamente dichas partes a la realidad concreta. Es decir, que se elaboró un contenido teórico cuyos vínculos son la ley, los fenómenos concretos y la conceptualización que los explica.

También se manejaron la inducción y la deducción, porque a través de la inducción se obtendrán singularidades partiendo de generalidades; y la deducción porque el anterior procedimiento será empleado a la inversa, es decir, que de lo general se obtienen singularidades. Los anteriores procedimientos fueron utilizados en forma correlacionada a manera de ejecutar una conexión recíproca entre ambos para un mejor estudio del tema investigado.

Para ejecutar el presente estudio, se utilizaron los métodos analítico sintético e inductivo deductivo. El método analítico permitió descomponer el todo en sus partes, para estudiar cada una de ellas por separado, con la

finalidad de descubrir la esencia del fenómeno. Posteriormente a esta operación lógica, se utilizó el método sintético, el cual unió la relación abstracta, esencial con las relaciones concretas. Al aplicar los métodos inductivo deductivo, en el primero se obtuvieron las propiedades generales a partir de las propiedades singulares y, por el contrario, el método deductivo parte de lo general hacia lo particular de los fenómenos.

Respecto de las técnicas de investigación, se aplicaron las técnicas bibliográficas, estadísticas, así como un cuestionario estructurado, entrevistas e interpretación de la legislación, así como técnicas documentales que permitieron obtener la información, su recopilación y seleccionarla adecuadamente, dando como resultado utilizar el material de referencia.

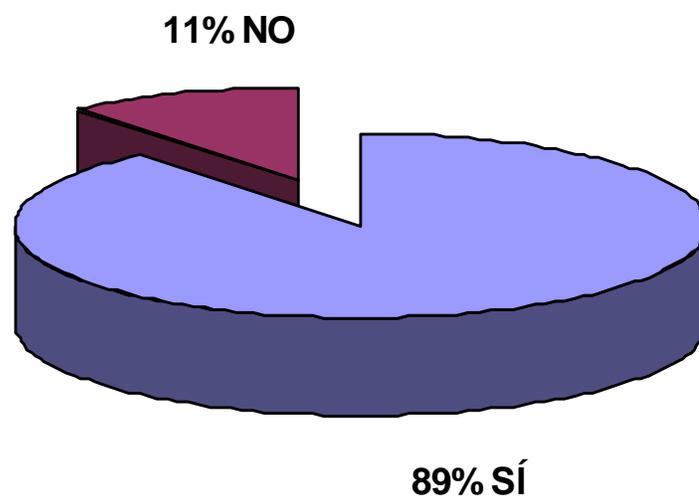
4.4. Cuadro estadístico

El cuestionario de la encuesta fue practicado a cuarenta y cinco encuestados, muestra obtenida entre Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Abogados, Catedráticos de Derecho de Trabajo y estudiantes de derecho de las diferentes Universidades del país.

Número de Pregunta	SÍ	Porcentaje	NO	Porcentaje
1	40	89%	05	11%
2	42	93%	03	07%
3	45	100%	00	00%
4	45	100%	00	00%
5	34	75%	11	25%
6	41	91%	04	09%
7	45	100%	00	00%
8	43	95%	02	05%
9	38	84%	07	16%
10	45	100%	00	00%

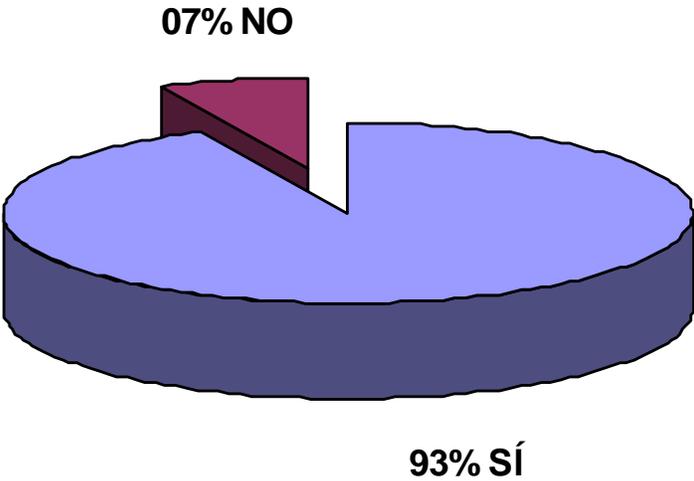
4.5. Análisis estadístico, presentación de gráficas e interpretación de resultados

Tabulación de la pregunta no. 1



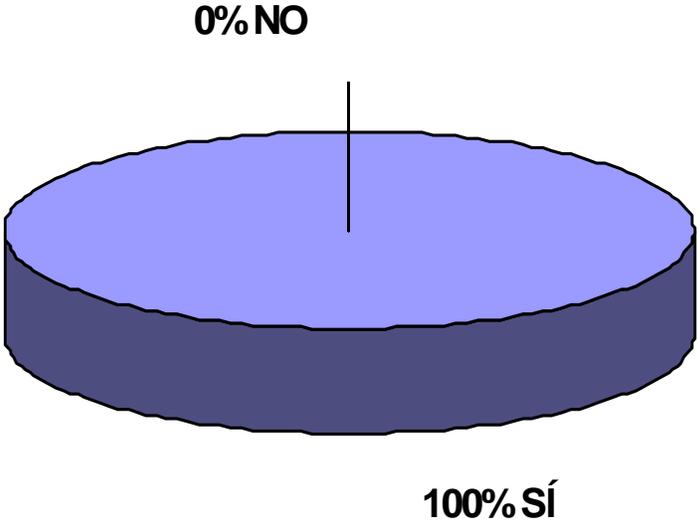
Interpretación: De los cuarenta y cinco casos que constituyen la muestra investigada, el 89% equivalente a cuarenta casos, considera que sí tienen conocimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación laboral regulados por la Constitución Política de la República.

Tabulación de la pregunta no. 2



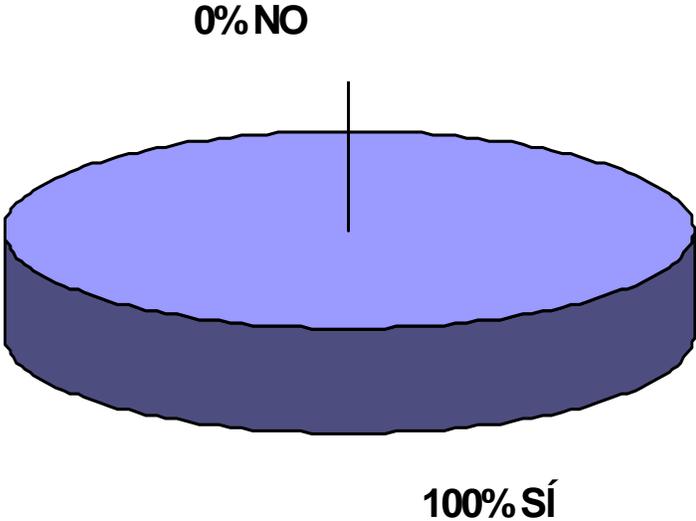
Interpretación: De los cuarenta y cinco casos que constituyen la muestra investigada, el 93% equivalente a cuarenta y dos casos, considera que conocen el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Tabulación de la pregunta no. 3



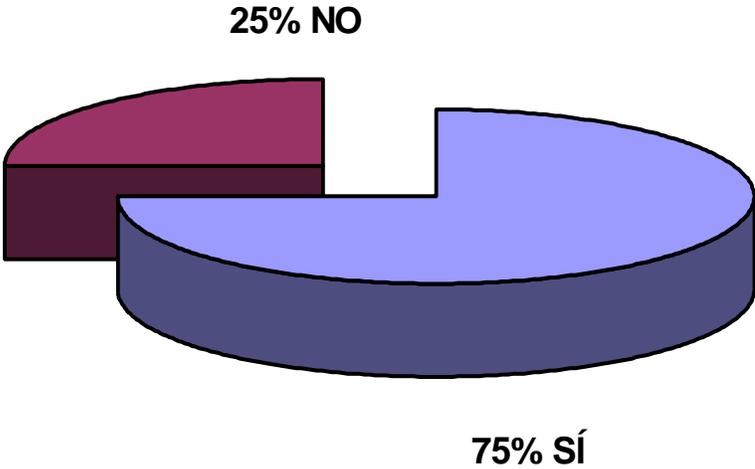
Interpretación: De los cuarenta y cinco casos que constituyen la muestra investigada, el 100% equivalente a cuarenta y cinco casos, manifestaron que conocen la definición de prestaciones laborales.

Tabulación de la pregunta no. 4



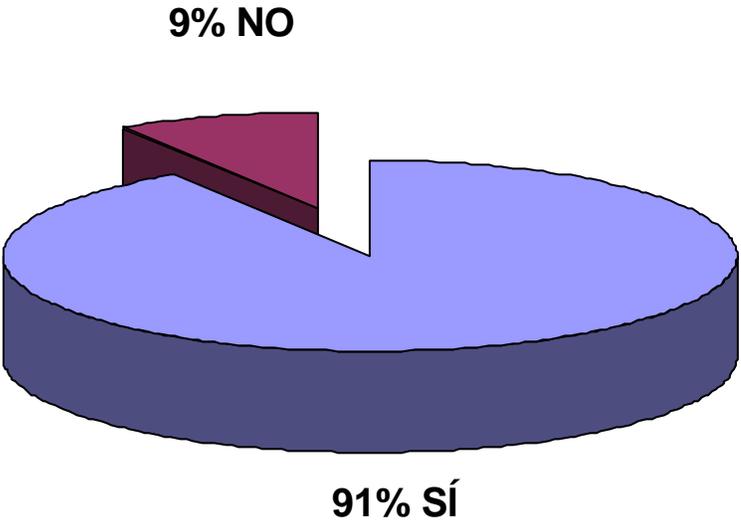
Interpretación: De los cuarenta y cinco casos que constituyen la muestra investigada, el 100% equivalente a cuarenta y cinco casos, manifestaron que conocen cuáles son las prestaciones laborales.

Tabulación de la pregunta no. 5



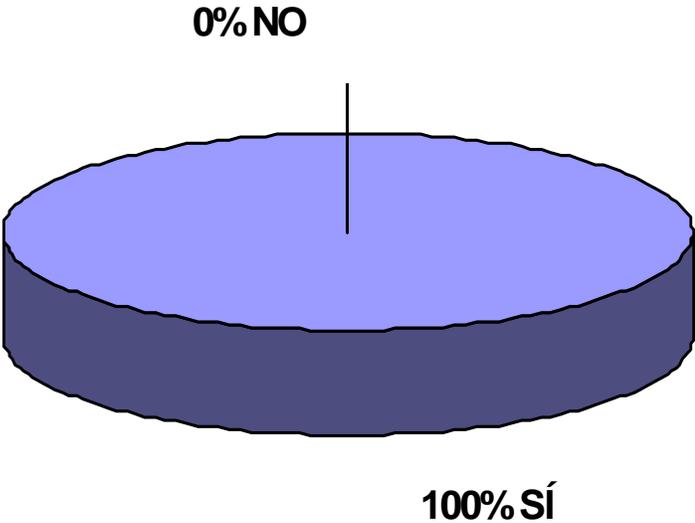
Interpretación: De los cuarenta y cinco casos que constituyen la muestra investigada, el 75% equivalente a treinta y cuatro casos, manifestaron que tienen conocimiento acerca del contenido del Convenio número 95 de la Organización Internacional de Trabajo.

Tabulación de la pregunta no. 6



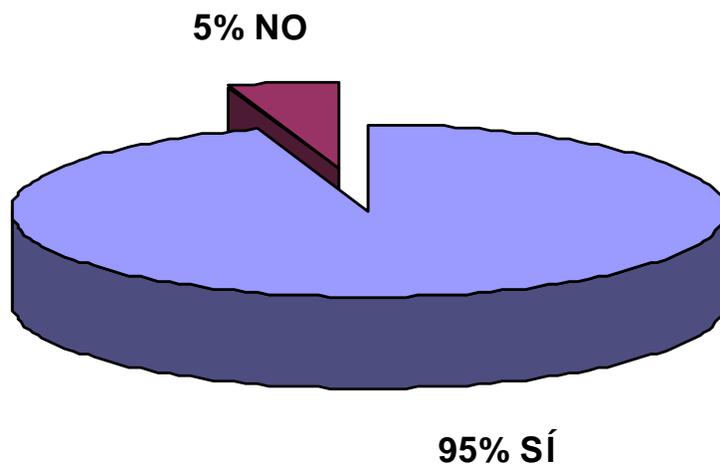
Interpretación: De los cuarenta y cinco casos que constituyen la muestra investigada, el 91% equivalente a cuarenta y un casos, manifestaron que conocen los derechos y garantías que otorga la Constitución Política de la República a la persona humana.

Tabulación de la pregunta no. 7



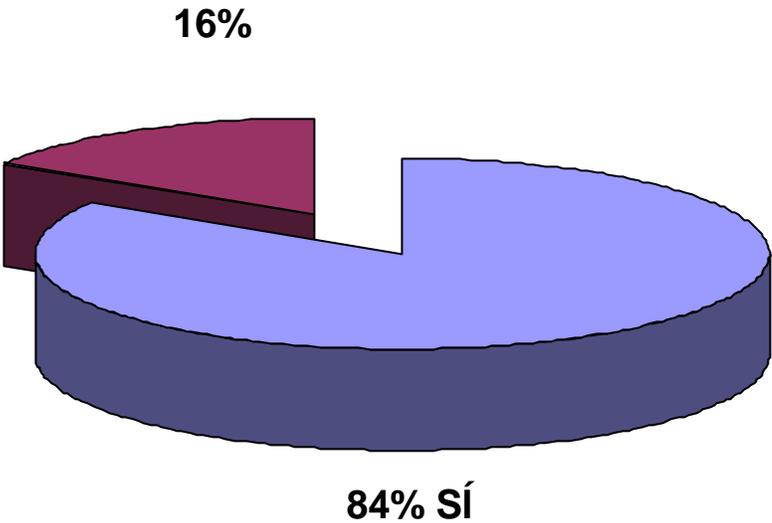
Interpretación: De los cuarenta y cinco casos que constituyen la muestra investigada, el 100% manifestaron que tienen conocimiento acerca de la tutelaridad de las leyes de trabajo.

Tabulación de la pregunta no. 8



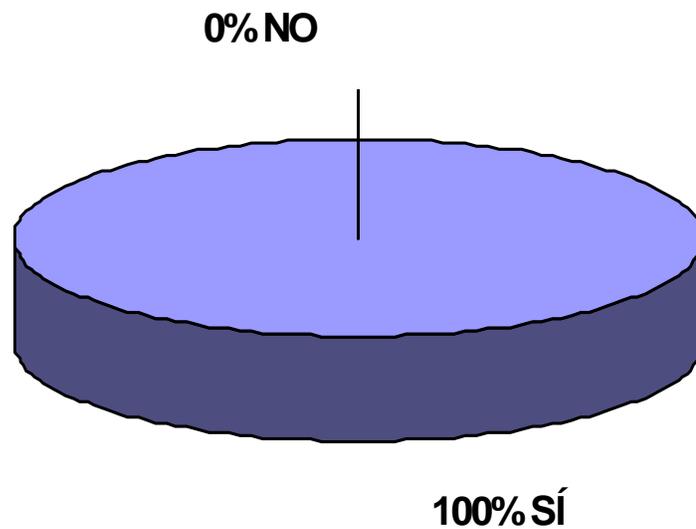
Interpretación: De los cuarenta y cinco casos que constituyen la muestra investigada, el 95% equivalente a cuarenta y tres casos, manifestaron que conocen el contenido del Artículo 175 de la Constitución Política de la República referente a la jerarquía constitucional.

Tabulación de la pregunta no. 9



Interpretación: De los cuarenta y cinco casos que constituyen la muestra investigada, el 84% equivalente a treinta y ocho casos, manifestaron conocer que el contenido del Artículo 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, contradice la Constitución Política de la República.

Tabulación de la pregunta no. 10



Interpretación: De los cuarenta y cinco casos que constituyen la muestra investigada, el 100% considera procedente que se declare Inconstitucional el Artículo 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, en cuanto a no incrementar el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo de servicio y aguinaldo.

4.6. Memorial solicitando se declare inconstitucional el Artículo 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República.

SEÑOR JUEZ DE LA PRIMERA ZONA ECONÓMICA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA.

NELSON EDUARDO GUERRA ORELLANA, de treinta y seis años de edad, soltero, guatemalteco, estudiante, de este domicilio, actúo bajo la dirección y procuración del Abogado Mario Antonio Guerra León, señalo para recibir citaciones y notificaciones en la Oficina Profesional situada en décima calle siete guión cuarenta zona catorce, oficina cinco de esta ciudad capital, ante ustedes respetuosamente comparezco a exponer de acuerdo a los siguientes

HECHOS:

1. El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente. Además la tutelaridad regulada en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, pretende establecer un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste.
2. Como consta en el Artículo 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de

la República, la bonificación incentivo no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario en cuanto a no incrementar la Bonificación Incentivo al valor del salario, para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo de servicio y aguinaldo. Esta normativa contradice la disposición contenida en los Artículos 103 y 175 constitucionales, siendo necesario declararla inconstitucional y nula de pleno derecho.

FUNDAMENTO DE DERECHO:

1. El Artículo 103 de la Constitución Política de la República regula: Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán todos los factores económicos y sociales pertinentes...
2. El Artículo 175 de la citada norma constitucional regula: Jerarquía constitucional. Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure.
3. El Artículo 120 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y Constitucionalidad, establece: Competencia. En casos concretos, la

persona a quien afecte directamente la inconstitucionalidad de una ley, puede plantearla ante el tribunal que corresponda según la materia. El tribunal asume el carácter de tribunal constitucional.

PETICIÓN:

1. Que se admita para su trámite el presente memorial con los documentos adjuntos.
2. Que se tenga por interpuesta la Acción de Inconstitucionalidad planteada.
3. Que se inicie la formación del expediente respectivo.
4. Que se tome nota que actúo bajo la dirección y procuración del Abogado Mario Antonio Guerra León y como lugar para recibir notificaciones el señalado.
5. Que se declare la inconstitucionalidad del Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República, declarando su inaplicabilidad por contradecir el Artículo 103 de la Constitución Política de la República.

CITA DE LEYES: Me fundo en los artículos ya citados y en lo que para el efecto regulan los artículos 114, 115, 116, 120 y 121 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y Constitucionalidad.

ACOMPAAÑO CINCO COPIAS DEL PRESENTE MEMORIAL.

Guatemala, 30 de abril de 2005.

EN SU AUXILIO:

4.7. Cuestionario de encuesta de la investigación de campo

ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN DE TRABAJO DE TESIS

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS SOCIALES

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

INSTRUCCIONES

El presente cuestionario está dirigido a Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Abogados, Catedráticos de Derecho de Trabajo y estudiantes de las diferentes Universidades del país y de estudiantes de la carrera de Abogado y Notario.

DATOS GENERALES:

1. Profesión u oficio: _____
2. Sexo: _____
3. Fecha: _____

INSTRUCCIONES:

Coloque una X para contestar afirmativa o negativamente la pregunta que se le formula.

1. ¿Tiene conocimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación laboral que regula la Constitución Política de la República?

SI _____ NO _____

2. ¿Conoce el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales?

SI_____ NO_____

3. ¿Conoce la definición de prestaciones laborales?

SI_____ NO_____

4. ¿Conoce cuáles son las prestaciones laborales en Guatemala?

SI_____ NO_____

5. ¿Tiene conocimiento acerca del contenido del Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo?

SI_____ NO_____

6. ¿Conoce los derechos y garantías que otorga la Constitución Política de la República a la persona humana?

SI_____ NO_____

7. ¿Tiene conocimiento acerca de la tutelaridad de las leyes de trabajo?

SI_____ NO_____

8. ¿Conoce la jerarquía constitucional contenida en el Artículo 175 de la Constitución Política de la República?

SI _____ NO _____

9. ¿Tiene conocimiento que el Artículo 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, contradice la Constitución Política de la República?

SI _____ NO _____

10. ¿Considera procedente declarar Inconstitucional el Artículo 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República, por no incrementar el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo de servicio y aguinaldo?

SI _____ NO _____

CONCLUSIONES

1. Las normas jurídicas que se relacionan con el presente trabajo de investigación, se encuentran reguladas en los Artículos 44 segundo párrafo, 103 primer párrafo y 175 de la Constitución Política de la República, los considerandos del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República y el Artículo 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores el Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República, que contradice en forma errónea e incongruente las normas constitucional y laboral.
2. Conforme el análisis y las investigaciones efectuadas, en la figura de la Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, debe regularse su incremento al valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo de servicio y aguinaldo, tomando en cuenta que por jerarquía constitucional no pueden ser contrariadas las disposiciones de la Constitución, porque serán nulas de pleno derecho.
3. Se considera procedente declarar la inconstitucionalidad del Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República y por

consiguiente su inaplicabilidad, por contradecir el Artículo 103 de la Constitución Política de la República, haciendo valer la tutelaridad de los trabajadores en el cálculo de sus prestaciones laborales, e incrementando el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido y aguinaldos.

4. La Constitución Política de la República de Guatemala establece dentro de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
5. La naturaleza jurídica del Derecho Laboral es pública, considerando que lo ubica dentro del Derecho Público, porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo y porque la voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla.

RECOMENDACIONES

1. Que se declare la Inconstitucionalidad del Artículo 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República, para evitar la contradicción de los Artículos 44, 103 y 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala, para hacer valer la tutelaridad de los trabajadores en el cálculo de sus prestaciones laborales, e incrementar el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido y aguinaldos.
2. Que los trabajadores del sector privado, sean favorecidos con el incremento de la bonificación incentivo al aumentar el valor del salario para el cálculo de las indemnizaciones o compensaciones por tiempo de servicio y aguinaldos, para aumentar los ingresos de las prestaciones laborales establecidas por la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

3. Que el Estado de Guatemala, a través de las Comisiones Paritarias, aumente el salario mínimo, manteniendo el equilibrio entre los salarios mínimos y el costo de vida, con la finalidad de satisfacer las necesidades básicas del trabajador y las de su familia.

4. Que al declararse la inconstitucionalidad en lo conducente al Artículo 2 de la citada Ley; los patronos procedan a su estricto cumplimiento de lo resuelto por el órgano jurisdiccional.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo CABANELLAS DE TORRES. **Tratado de política laboral y social**, Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta, S.R.L. 1972.
- BAYON CHACÓN, Carlos y Eugenio PÉREZ BOTIJA, **Manual del derecho de trabajo**, Madrid. Ed. O Marcial Pons Libros Jurídicos. 1975-1976.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. (s.l.i.) Ed. Colección Textos Jurídicos Universitarios. (s.f.)
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1995.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1994.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO. **Tratado de política laboral y social**, Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, S.R.L., 1982.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, México, D.F. Ed. Porrúa, 1989.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico del derecho de trabajo**, Buenos Aires, Argentina, Ed. De Palma, 1985.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho guatemalteco de trabajo**, Guatemala: Ed. Fénix, 1998.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1980.
- SÁNCHEZ MARTÍNEZ, Olga. **La huelga ante el derecho, conflictos, valores y normas**. Madrid. Ed. Dykinson. 1997.

SYLVESTER, Hugo L. **Diccionario jurídico del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Claridad, 1960.

VÁSQUEZ, Vialard. **Tratado del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Depalma, 1982.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República. Decreto número 1441, 1971.

Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado. Congreso de la República, Decreto número 78-89, 1989.

Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los Trabajadores del Estado. Congreso de la República, Decreto número 74-78, 1978.

Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Congreso de la República, Decreto número 76-78, 1978.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Congreso de la República, Decreto número 42-92 , 1992.

Convenio No. 95 de la Organización Internacional de Trabajo, relativo a la protección del salario.