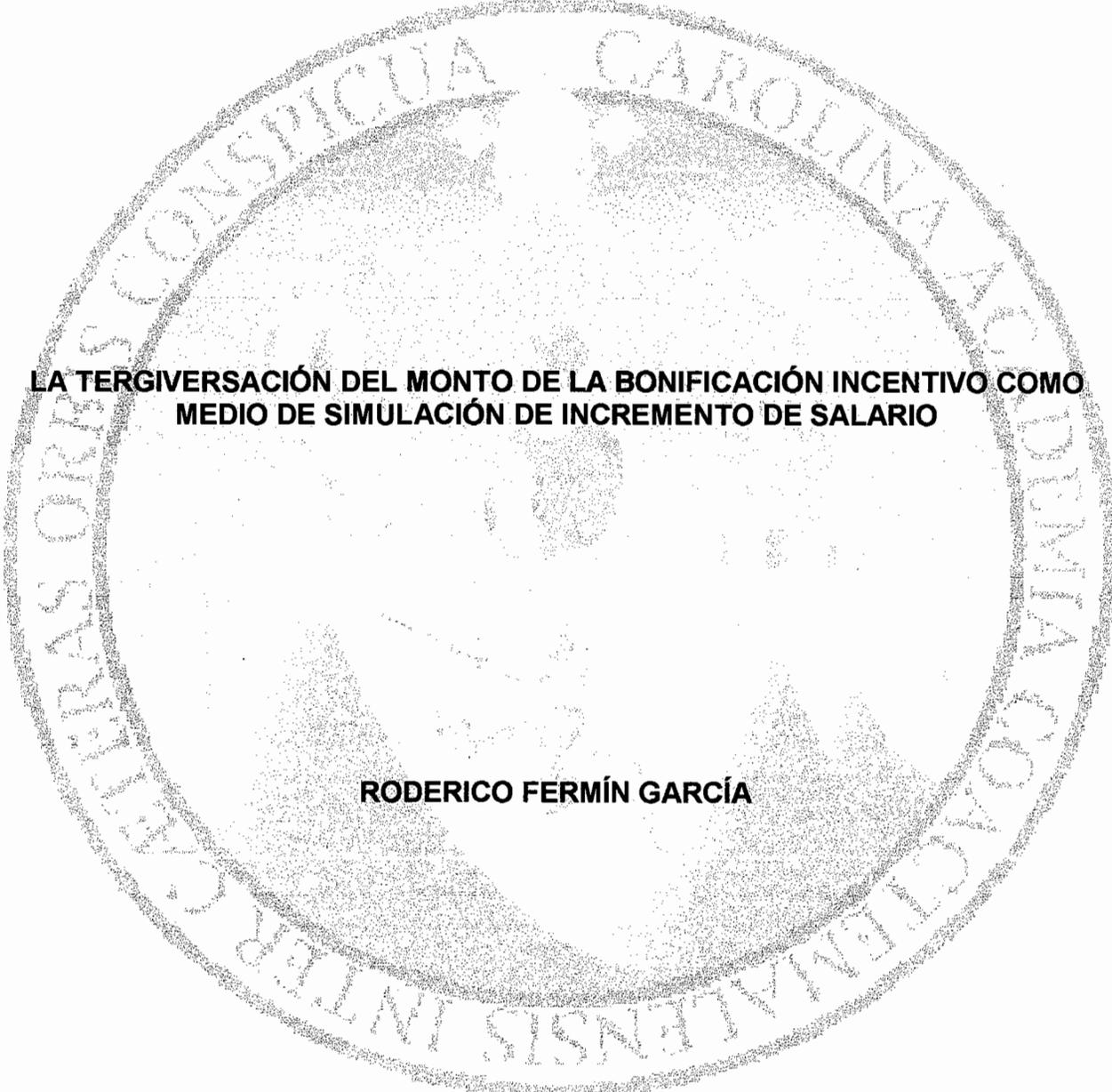


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem. It features a central figure, likely a religious or historical figure, surrounded by a Latin inscription. The text around the perimeter of the seal reads "UNIVERSITAS SAN CAROLINIENSIS" at the top and "FUNDATA ANNO DOMINI 1690" at the bottom. The seal is rendered in a light, dotted style.

**LA TERGIVERSACIÓN DEL MONTO DE LA BONIFICACIÓN INCENTIVO COMO
MEDIO DE SIMULACIÓN DE INCREMENTO DE SALARIO**

RODERICO FERMÍN GARCÍA

GUATEMALA, JUNIO DE 2015

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

**LA TERGIVERSACIÓN DEL MONTO DE LA BONIFICACIÓN INCENTIVO COMO
MEDIO DE SIMULACIÓN DE INCREMENTO DE SALARIO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

RODERICO FERMÍN GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2015

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

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Crysta Ruiz de Juárez
Vocal:	Lic. Erick Santiago de León
Secretaria:	Licda. Mayra Johana Veliz López

Segunda fase:

Presidente:	Licda. Berta Aracely Ortiz Robles
Vocal:	Licda. Reina Verónica Estrada Martínez
Secretario:	Lic. Eduardo Leonel Esquivel Portillo

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Oficina Jurídica Profesional
Lic. Rolando Alberto Morales García
Colegiado N.º 9697
9ª calle 6-54 zona 1
San Juan Sacatepéquez, Guatemala

Doctor Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho:



Me agrada saludarle acordándole los convenientes éxitos en su despacho de labores profesionales.

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en calidad de asesor del trabajo de tesis del bachiller Roderico Fermín García, intitulado: "LA TERGIVERSACIÓN DEL MONTO DE LA BONIFICACION INCENTIVO COMO MEDIO DE SIMULACIÓN DE INCREMENTO DE SALARIO." Procedente resulta dictaminar respecto a la asesoría del mismo debida a las siguientes justificaciones:

I. El estudiante Roderico Fermín García, en su trabajo de tesis, enfoca con suficiente propiedad, con aporte en el derecho positivo y la doctrina, sobre la problemática del derecho que tienen los trabajadores en la violación de las garantías contenidas en el Código de Trabajo, decretos, tratados internacionales y leyes del ordenamiento jurídico guatemalteco, referente a tergiversar la bonificación incentivo simulando el incremento del salario. El tema es abordado en una forma metódica, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones, doctrina, conclusiones y recomendaciones, así como regulación legal en la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y derecho ordinario aplicable al mismo, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.

II. A lo expuesto, se pudo establecer que el trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, observándose el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, las técnicas utilizadas documental y fichas bibliográficas con las cuales se recopiló la información actual y relacionada con el tema.

III. El contenido del trabajo de tesis tiene relación con las conclusiones y recomendaciones, siendo la bibliografía utilizada la correcta y relacionada con las citas bibliográficas de los capítulos. Al estudiante García, le sugerí ampliar su introducción, sus capítulos, porque así lo requiere su bibliografía, con el respeto de su posición filosófica y conforme con llevarlas a cabo.



Oficina Jurídica Profesional
Lic. Rolando Alberto Morales García
Colegiado N.º 9697
9ª calle 6-54 zona 1
San Juan Sacatepéquez, Guatemala.

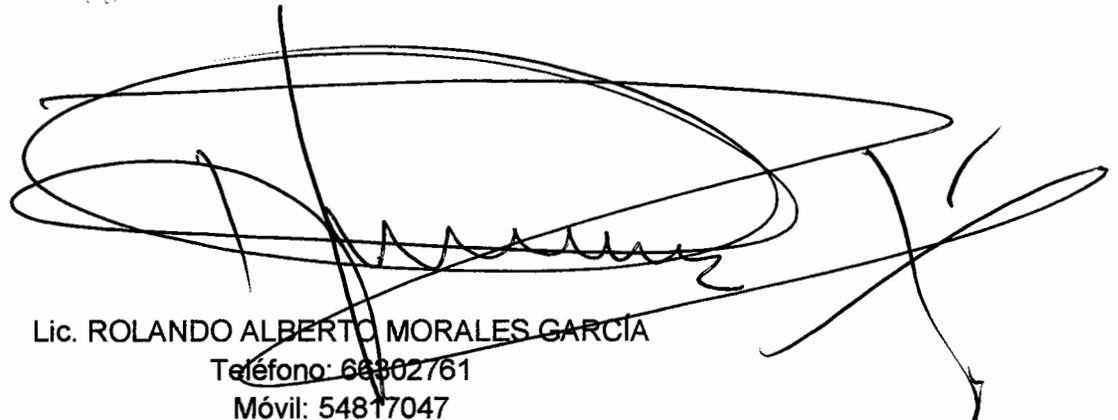
IV. El trabajo fue realizado con esmero por el bachiller, Roderico Fermín García, mostrando esfuerzo, dedicación y empeño. Me encargué de guiarlo durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando las técnicas de investigación y de los métodos analíticos y sintéticos; con lo cual se comprobó la hipótesis que determina la necesidad de fortalecer la legislación laboral con el único fin de no ser violados los derechos del trabajador. El presente trabajo contribuye a no seguir tergiversando un derecho del trabajador y a no continuar simulando un incremento salarial.

V. El lenguaje empleado durante el desarrollo de la tesis es correcto y el contenido de la misma es de interés para la ciudadanía guatemalteca, siendo el trabajo un aporte técnico y científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema del derecho laboral en especial la reclamación de la bonificación incentivo.

VI. Por lo expuesto concluyo que el trabajo de tesis del bachiller, Roderico Fermín García, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación en teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como académica, ellos en atención a los preceptos del normativo en mención reglados para el efecto, resultando como relevante el contenido analítico inserto en todo el trabajo de investigación.

VII. En consecuencia, en mi calidad de asesor de tesis me permito DICTAMINAR FAVORABLEMENTE, en el sentido que el trabajo de tesis de grado del autor amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen público de graduación y poder optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente:



Lic. ROLANDO ALBERTO MORALES GARCÍA
Teléfono: 66302761
Móvil: 54817047

Rolando Alberto Morales García
Abogado y Notario
Colegiado 9697



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 07 de marzo de 2014.

Atentamente, pase a la LICENCIADA ERICKA M. CABRERA DE MÉNDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante RODERICO FERMÍN GARCÍA, intitulado: "LA TERGIVERSACIÓN DEL MONTO DE LA BONIFICACIÓN INCENTIVO COMO MEDIO DE SIMULACIÓN DE INCREMENTO DE SALARIO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.





Lic. Ericka Marinela Cabrera Paredez de Méndez

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 5101

Guatemala, 08 de junio de 2014.

SEÑOR LICENCIADO:

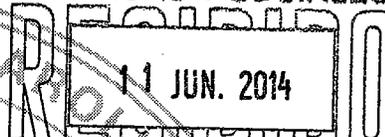
DR. BONERJE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA

JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS

Hora:

Firma:

SEÑOR JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA:

Atentamente me dirijo a usted para informarle, que en cumplimiento de la resolución de la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a revisar el trabajo de tesis del bachiller Roderico Fermín García, intitulado: **“LA TERGIVERSACIÓN DEL MONTO DE LA BONIFICACIÓN INCENTIVO COMO MEDIO DE SIMULACIÓN DE INCREMENTO DE SALARIO.”**

El tema escogido es muy importante, debido a que las normas constitucionales que establecen los derechos sociales mínimos que fundamentan el derecho laboral son irrenunciables para los trabajadores y el Decreto 78-89 al establecer en su Artículo 2 que la bonificación incentivo no forma parte del salario, contradice los principios constitucionales para la clase trabajadora.

Como debe ser el alumno García, investigó el tema apegándose al proceso general de la investigación científica, desarrollando una investigación de contenido teórico, describiendo y explicándola mediante un orden lógico en los diferentes capítulos desarrollados, utilizando los métodos analítico y sintético de forma correcta, sobre como se tergiversa la bonificación incentivo por los patronos para no aumentar el salario de sus trabajadores, lo cual predice consecuencias negativas sobre las demás prestaciones laborales, situación sumamente perjudicial para los trabajadores debido que por necesidad o ignorancia aceptan tales situaciones.

En el desarrollo de la investigación el estudiante García, utilizó la técnica de la investigación documental, la observación y la recolección de la información, en base a lo cual expone el tema de una manera muy clara y precisa, apegándose estrictamente a la bibliografía recomendable para el tema, realizando las citas correspondientes a todo lo largo del trabajo para arribar a conclusiones y recomendaciones congruentes con la investigación.

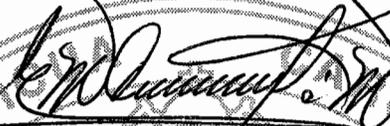


Lic. Ericka Marinela Cabrera Paredes de Méndez

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 5101

En lo particular opino: "Que el trabajo de tesis realizado por el alumno Roderico Fermín García, llena los requisitos reglamentarios para la autorización de su examen general público, previo a optar a los títulos profesionales de Abogado y Notario, y esto de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público."

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi más sincera consideración y estima.


Licda. Ericka Marinela Cabrera Paredes de Méndez
Revisora.

Licda. Ericka M. Cabrera de Méndez
ABOGADO Y NOTARIO



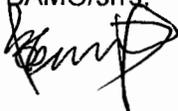


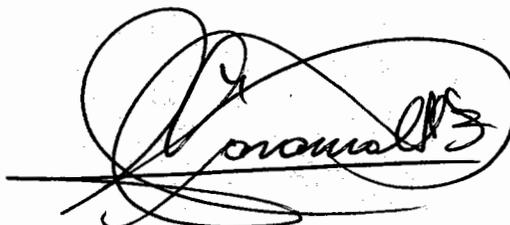
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

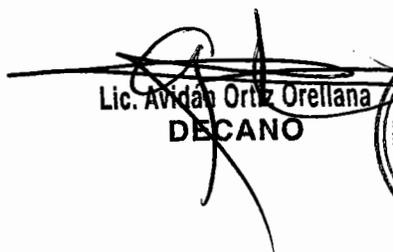


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 20 de abril de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante RODERICO FERMÍN GARCÍA, titulado LA TERGIVERSACIÓN DEL MONTO DE LA BONIFICACIÓN INCENTIVO COMO MEDIO DE SIMULACIÓN DE INCREMENTO DE SALARIO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs






 Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO






DEDICATORIA

- A DIOS: Gracias por su bendición de poder terminar mis estudios.
A Él sea la gloria, la honra y la alabanza. Amén.
- A MI MADRE: Mercedes García
La quiero mucho madrecita.
- A MIS HIJOS: Romario André y Alessandro Benjamin
Orgullo de mi existencia y la razón de mi vida.
- A MI ESPOSA: Rebeca Abigail.
- A MIS HERMANOS: Braulia, Amilcar y Candido Adalberto.
En especial a mi hermana por haberme recibido en Su hogar.
- A MIS SOBRINOS: Luis Estuardo, Andres y José Alfredo.
- A MI CUÑADO: Andres Lux.
Mi admiración. Gracias por tu apoyo a mi persona.
- A LOS LICENCIADOS: Lic. Rolando Alberto Morales García
Licda. Ericka Marinela Cabrera Paredez.
Mi eterna gratitud por su asesoría prestada,
Que Dios les bendiga.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El salario.....	1
1.1 Antecedentes históricos.....	1
1.2 Concepto de salario.....	3
1.3 Principios del salario.....	5
1.3.1 Principio de igualdad.....	5
1.3.2 Principio de suficiencia.....	6
1.3.3 Principio alimenticio.....	7
1.3.4 Principio de inmutabilidad.....	9
1.3.5 Principio de intangibilidad.....	12
1.3.6 Principio de justicia.....	13
1.4 Importancia del salario.....	14
1.5 Características del salario.....	16
1.5.1 Proporcionalidad.....	16
1.5.2 Continuidad.....	17
1.5.3 Invariabilidad.....	19
1.5.4 Irrenunciabilidad.....	20



	Pág.
1.6 Naturaleza jurídica.....	21
1.6.1 Teoría del carácter alimentario del salario.....	21
1.6.2 Teoría del crédito del trabajador.....	22
1.6.3 Teoría de la contraprestación.....	23
1. 6.4 Teoría de la obligación de estar a disposición del empleador.....	24
1.7 Garantías protectoras del salario.....	25
1.7.1 Obligación de pagar el salario en efectivo.....	27
1.7.2 Lugar de pago del salario.....	28
1.7.3 Plazo para el pago del salario.....	29
1.7.4 Obligación de pagar al trabajador el salario respectivo al tiempo que este pierda por causa imputable al patrono	30
1.7.5 Prohibición de efectuar multas y descuentos del salario del trabajador....	31
1.7.6 Protección del salario contra los acreedores del patrono.....	32
1.7.7 Inembargabilidad del salario.....	35
1.7.8 El salario únicamente debe pagarse al trabajador o a la persona de su familia que él indique.....	37
1.7.9 Nulidad de la cesión, venta o compensación del salario.....	39
1.8 Protección especial a la familia del trabajador.....	40
1.8.1 Protección a la mujer casada y a los hijos menores.....	40
1.8.2 Prohibición de exigir a familiares del trabajador amortizar sus deudas.....	41
1.8.3 Protección al patrimonio familiar.....	42



Pág.

1.8.4 Protección a los familiares del trabajador fallecido.....	43
---	----

CAPÍTULO II

2.La bonificación incentivo.....	47
2.1 Antecedentes históricos.....	47
2.2 Definición.....	52
2.3 Regulación de la bonificación incentivo en la legislación de Guatemala.....	54
2.4 Monto de la bonificación incentivo.....	67

CAPÍTULO III

3. Tergiversación del monto de la bonificación incentivo.....	59
3.1 Antecedentes históricos.....	59
3.2 Incremento de la bonificación incentivo.....	61
3.3 Consecuencias de la práctica patronal de aumentar la bonificación incentivo...	63
3.3.1 Consecuencias perjudiciales al sector trabajador.....	64
3.3.2 Consecuencias al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	66
3.4 Tergiversación del monto de la bonificación incentivo.....	68

CAPÍTULO IV

4. Conflictos que genera la práctica patronal de incrementar la bonificación incentivo.	75
4.1 Definición de conflicto.....	75

4.1.1 Conflictos judiciales.....	76
4.1.2 Conflictos jurídicos.....	78
4.1.3 Conflictos económicos.....	80
4.1.4 Conflictos sociales.....	81
4.2 Necesidad de reformar el Artículo 2 del Decreto 78-89.....	84
4.3 Justificación.....	88
4.4 Proyecto de reforma del Artículo 2 del Decreto 78-89.....	93
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
ANEXO	101
BIBLIOGRAFÍA.....	107



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se realiza tomando en consideración la importancia que el salario tiene para la vida del trabajador y de su familia, tomando en cuenta la situación social y económica que enfrenta este sector con respecto a la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado.

La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza la irrenunciabilidad a los derechos mínimos de los trabajadores, con lo que se deduce que la carta magna se opone a la tergiversación de que es objeto la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado por parte del sector patronal.

El estudio que se hace de esta problemática es de suma utilidad para los trabajadores del sector privado del país, en él se identifican las causas principales en las que se justifican los patronos para tergiversar el monto de la bonificación incentivo por lo que constituye una base científica útil para denunciar esta mala práctica patronal, que además vulnera el principio de garantías mínimas de los trabajadores.

La hipótesis planteada para la presente investigación se centró en que la adición de una norma al Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, establezca que todo incremento que se haga de la bonificación incentivo adicional a lo establecido en ley pase a formar parte integral del salario ordinario, con lo cual se evitaría que a los trabajadores se les continúe violentando sus derechos laborales. La misma se confirmó en el sentido que mediante la reforma al Artículo 2 del referido decreto se evitará que la



bonificación incentivo del trabajador siga utilizándose como medio fraudulento para disfrazar partes del salario y con ello evadir incrementar las prestaciones que dependen del salario.

Mediante el método analítico se analiza la información obtenida de la bibliografía específica del campo laboral sustantivo para que con el método sintético se estudie cada una de las partes de la problemática para luego elaborar una síntesis de la información obtenida, para todo esto se aplica un procedimiento planeado y sistematizado mediante el método científico.

Para llevar a feliz término la investigación se utilizan mecanismos de recopilación de información tales como: la investigación documental, la técnica de observación, la técnica estadística y la búsqueda de bibliografía sobre el tema mediante las cuales se recorre el camino del método.

Para que el estudio del presente trabajo se realice de una manera comprensible y ordenada se ha considerado dividirlo en cuatro capítulos, los que se han ordenado de la manera siguiente: en el capítulo primero se estudia el salario, sus principios, fines, su importancia y necesariamente las garantías protectoras del salario; el capítulo segundo se refiere a la bonificación incentivo, estudiándose sus antecedentes, su definición y el monto establecido en ley para la bonificación incentivo; en el capítulo tercero se analiza la tergiversación de que es objeto la institución de la bonificación incentivo, haciendo énfasis en el incremento fuera de ley que el patrono hace de esta institución del trabajo con el principal objetivo de disfrazar partes del salario; y para concluir, el capítulo cuarto



contiene los conflictos que genera la práctica patronal que busca tergiversar la bonificación incentivo en menoscabo del salario ordinario, las clases de conflictos que surgen por la referida práctica patronal, además se establece la necesidad y la justificación de reformar por adición el contenido del Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

El presente trabajo de investigación ha sido elaborado con el fin de servir de aporte importante al sistema educativo nacional, así como a los compañeros estudiantes, universitarios, sindicalistas, en general a todo trabajador guatemalteco y aun al mismo sector patronal con el fin de que ambos sectores puedan determinar y analizar los alcances y límites de la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado de Guatemala.



CAPÍTULO I

1. El salario

1.1 Antecedentes históricos

La voz salario proviene del latín *salarium*, que a su vez se deriva de *sal*, que se origina en la costumbre antigua de dar a los domésticos en pago por sus servicios una cantidad fija de sal.

“El concepto remuneración es un concepto genérico que comprende varias especies, siendo una el salario o el sueldo, términos igualmente usuales en la práctica y aplicados frecuentemente. El vocablo sueldo suele usarse para la remuneración de los trabajadores pagados mensualmente, mientras el término salario se aplica preferentemente a los trabajadores pagados en intervalos más cortos, quincenal, mensual o diariamente.”¹

El salario se distingue de sueldo porque este último es la cantidad monetaria que el Estado paga a sus empleados por sus servicios prestados; mientras que salario, es la retribución que los patronos del sector privado pagan a sus empleados, según la posición doctrinaria. Los antecedentes históricos del salario se remontan hasta las primeras formas de organización social que existieron en la humanidad.

¹ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**, volumen I, pág. 252.



“El Código de Hamurabi, anterior a más de dos mil años a nuestra era, contenía disposiciones relativas al salario mínimo para jornaleros, artesanos, tejedores, cortadores, carpinteros y albañiles, también se comprueba la existencia del sistema de salario a los tiempos más antiguos de Grecia y Roma.”²

Sin embargo, en doctrina algunos tratadistas consideran como antecedente importante de la institución salarial el trabajo que realizaban obligadamente los esclavos; ello debido a que no era un trabajo prestado en forma gratuita, era un trabajo que por la servidumbre en que se encontraba el ser que había perdido su libertad, estaba obligado a realizar.

A decir de Guillermo Cabanellas: “En las Leyes de Indias se reguló que los indios que han de vivir y sustentarse de su trabajo sean bien pagados y satisfechos de él y se les hagan buenos tratamientos; se declaraba que los salarios debían ser justos y suficientes. El pago de los salarios debía hacerse en dinero efectivo, no en proveedurías, efectuarse cada semana, sin deducción ni compensación de más de la cuarta parte, y ser pagado en mano propia ante los justicias, el protector de los indios y el párroco.”³

La autoridad española se preocupó porque a los trabajadores, dígase, jornaleros y labradores se les pagara fielmente su salario, y como Guillermo Cabanellas, expresa:

² Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, tomo II, pág. 139.

³ **Ibid**, tomo I, pág. 136.



“Principios como el de Pro Operario y el de Igualdad en las tasas de salarios solo iban a tener consagración bien entrado el Siglo XX, tuvieron su plasmación en las Leyes de Indias, así como en otras disposiciones en relación al salario mínimo, el justo salario, la prohibición del pago en especie y otras normas que solo han sido admitidas en el presente después de una larga y penosa lucha.”⁴

1.2 Concepto de salario

La conceptualización del salario ha sido motivo de una diversificación de criterios en el ámbito jurídico. “No es posible establecer un concepto unitario de salario, valido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. La Ciencia Económica, la Psicología y el Derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo y llegan, como es natural a conclusiones diferentes.”⁵

A continuación, algunas definiciones doctrinarias y legales del salario:

“Salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel.”⁶

⁴ **Ibid.**

⁵ De buen L. Nestor. **Derecho de trabajo**, tomo II, pág. 177.

⁶ Cabanellas de torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, tomo I, pág.723.



Luis Fernández Molina, concibe el término salario como: “La suma de bienes de contenido económico o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo.”⁷

Mario de la Cueva, presenta la siguiente definición de salario: “Salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones por aportación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador.”⁸

Por su parte el Código de Trabajo, en su Artículo 88 instituye: “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.”

La Organización Internacional del Trabajo, dentro del Convenio 95, en su Artículo 1 ordena: “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

⁷ Derecho laboral guatemalteco, pág. 235.

⁸ El nuevo derecho mexicano del trabajo, pág. 294.



escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

Por consiguiente tomando como base las definiciones anteriores de salario concebidas por distintos autores puede afirmarse que salario es toda remuneración que un patrono determinado entrega a su trabajador en compensación por los servicios que le ha prestado o deba prestarle durante un determinado tiempo y lugar, fijado de común acuerdo entre las partes contratantes o por mandato legal, siempre que pueda valuarse en efectivo.

1.3 Principios del salario

1.3.1 Principio de igualdad

Es el principio básico en que se fundamenta el salario, y cuyo rango es constitucional, se encuentra contenido en el Artículo 102, literal c de la Constitución Política de la República de Guatemala, que decreta: “A trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que deberá comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.”

Este principio es tan fundamental que Antonio Martín Valverde, al analizar su aplicación en el derecho español, explica: “La Directiva Comunitaria 75/117 dispuso que para el mismo trabajo o para un trabajo de valor igual debe eliminarse cualquier discriminación



de remuneración fundada en el sexo, y que cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de la remuneración, tal sistema debe basarse en criterios comunes a hombres y mujeres. La directiva declara nula cualquier discriminación que por razón de sexo pudiera contenerse en disposiciones legales o reglamentarias, convenios colectivos o contratos individuales sobre la materia.

En cualquier caso debe entenderse que el principio de igualdad impide las diferencias injustificadas o arbitrarias, pero no las justificadas por razones objetivas.”⁹

1.3.2 Principio de suficiencia

El principio de suficiencia establece que el salario debe de cumplir con satisfacer las necesidades básicas del trabajador y de su familia, ya que de él depende su subsistencia, condiciones de vida y su ubicación dentro de la sociedad organizada de la cual forman parte.

Respecto al principio de suficiencia, cabe destacar que el derecho del trabajo conlleva un salario que cubra las necesidades del trabajador. “La suficiencia no puede ser considerada como una nota esencial de la retribución, en el sentido de que el trabajo debe desarrollarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”¹⁰

⁹ **Derecho del trabajo**, pág. 607.

¹⁰ Davalos, José. **Derecho del trabajo I**, pág. 203.



Toda la familia del trabajador debe sobrevivir y satisfacer sus necesidades mínimas de subsistencia con el salario que devenga en su centro de trabajo. El salario del trabajador debe ser suficiente para cubrir las necesidades de vestuario, vivienda, educación, recreación y salud para él y su familia.

En lo que se refiere a la suficiencia, es una concepción que recae en el campo jurídico con consecuencias directas e inmediatas en lo social, económico y político.

La inflación que atraviesa el país registra un alza inmoderada de los precios, lo cual redundará en el empobrecimiento de los trabajadores, por lo que el salario no ofrece una imagen de que sea suficiente para el sostenimiento de la población.

1.3.3 Principio alimenticio

Respecto a este principio Landelino Franco López, expresa: “Algunos tratadistas han señalado que el carácter alimenticio del salario, es tal vez su más importante función de todas las que cumple.”¹¹

Es tal la importancia del carácter alimenticio que el salario tiene para el trabajador y su núcleo familiar que doctrinariamente algunos estudiosos del derecho del trabajo y en particular de la institución del salario, han afirmado que de todas las funciones que cumple el salario, su carácter alimenticio, es tal vez su función más importante.

¹¹ **Derecho sustantivo individual del trabajo**, pág. 439.



Por lo anterior Angel Anibal Pappa López, citando a Oscar Najarro Ponce, afirma: “Es fácilmente explicable por este motivo la protección que la ley le concede frente al patrono y frente a terceros, pues con su salario el dependiente adquiere su propio sustento y el de su familia que generalmente es el único medio para su subsistencia.”¹²

La importancia del salario en la vida del trabajador se manifiesta en la necesidad de cubrir sus necesidades básicas, por lo que para cumplir con este objetivo es indispensable que se le pague su salario integro. “El justo salario que debe pagarse al obrero por su colaboración en la empresa es lo necesario para que el obrero y sus familiares puedan llevar una vida decorosa.”¹³

El ordenamiento jurídico de Guatemala, protege de forma especial al salario, lo que se evidencia al establecer en el Artículo 101 del Código de Trabajo lo siguiente: “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y de Previsión Social:

- a). Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo 426; y
- b). Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y dentro de éstos gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los

¹² El salario y el convenio 95 de la organización internacional del trabajo O.I.T., pág. 12.

¹³ Cabanellas, **Ob. Cit**; tomo I, pág. 546.



que se originan de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes causados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles. —”

Con lo anterior expuesto, es evidente la especial protección que la norma jurídica laboral otorga al salario, garantizando su protección debida, por la importancia que dicha institución representa para la parte trabajadora y en sí para la sociedad civil.

1.3.4 Principio de inmutabilidad

El principio de inmutabilidad como principio rector del salario persigue alcanzar la igualdad de salarios. “Es a su vez de los más complejos porque busca mantener la equiparación de los salarios con el índice de precios del mercado; si por un lado busca el bienestar del sector trabajador, al aplicarse de forma efectiva, entraría directamente en confrontación con el sistema económico.”¹⁴

Debido a que por el principio de inmutabilidad, el monto del salario no debe de cambiar tanto en su forma nominal como en su forma real el enfoque jurídico legal de este problema ha llevado a idear mecanismos que permitan mantener inalterable el salario nominal, para evitar que por razones provenientes del sistema económico, por principios ajenos a la voluntad de las partes de la relación de trabajo, se produzca una modificación del salario real en perjuicio del trabajador.

¹⁴ Franco López, **Ob. Cit**; pág. 441.



Con el objeto de mantener la inmutabilidad del salario con el índice de precios se han propuesto tres métodos, siendo estos los siguientes:

- a. Método de la automaticidad de la variación;
- b. Aumentos periódicos obligatorios que busquen mantener el valor real del salario; y
- c. Libertad a las partes para que lo ajusten

El método de la automaticidad de la variación, también denominado de la escala móvil o indexación, consiste en una adecuación matemática del monto del salario a las variaciones en el costo de la vida. Su particularidad se halla en que se utiliza con diferentes modalidades: se hacen ajustes salariales en periodos fijos, que bien pueden ser mensuales, trimestrales, cada seis meses o anualmente; también puede ser que se descarten estos periodos fijos y se atiende al ajuste cada vez que sea notorio el alza de precios; varía también el sistema cuando en algunos países se establece que el sistema para determinar la adecuación del salario se haga solo en parte del salario, un porcentaje o en su totalidad. Lo que en síntesis caracteriza a cada uno de estos métodos es que el ajuste se hace automáticamente, al darse los hechos previstos o se llegue al término fijado por la ley.

Con la regulación laboral existente en Guatemala se pretende cumplir con este principio, sin embargo, la parte patronal al momento de fijar salarios mínimos siempre, busca evitar su incremento, aduciendo que su incremento conllevará riesgo de recorte de personal en las empresas. Por lo que pretender la equiparación de salarios con el índice de precios del mercado, en la realidad actual nacional del sector laboral resulta



una vana ilusión para este sector, inalcanzable por la indiferencia que presenta en la práctica el sector patronal, aunado a la falta de voluntad de las autoridades de gobierno de crear las condiciones necesarias para cumplir con alcanzar plenamente con este principio.

Aunque el ordenamiento legal busca cumplir con el principio de inmutabilidad, el esfuerzo de la ley queda enmarcado dentro del mismo Código de Trabajo, en su Artículo 103 que claramente expresa: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades como jefe de familia.-" Con lo anterior queda en evidencia la tendencia de la ley laboral guatemalteca con respecto al principio de inmutabilidad.

Aunque la legislación laboral del país literalmente garantiza que ese salario mínimo que debe devengar el trabajador debe cubrir sus necesidades básicas entiéndase, de alimentos, vivienda, educación, vestuario, recreación, etcétera; al momento de incrementarse el salario mínimo por acuerdo entre las partes o por acuerdo gubernativo, el aumento salarial que se consigue queda muy distante de cumplir con el principio de inmutabilidad del salario, ello debido a que en gran medida el índice de precios del mercado supera el monto del aumento acordado; con lo cual no se consigue cumplir en lo posible con este principio del salario.

Debido a los salarios tan bajos que devenga una buena parte de los trabajadores del país, estos ya no deben seguir fijándose conforme a la ley de la oferta y la demanda, que es como realmente se fijan en Guatemala, porque ello equivale a perpetuar un



régimen de salarios insuficientes. Salvo, en contados momentos de prosperidad industrial, en todos los demás prevalece la oferta de trabajo. Al ser el obrero quien busca el trabajo, y no el patrono quien busca al trabajador, aquel se ve obligado a contratar su trabajo en condiciones notoriamente desventajosas y como consecuencia a aceptar salarios reducidos que en nada buscan cumplir con el principio de inmutabilidad del salario.

1.3.5 Principio de intangibilidad

“El principio de intangibilidad es el que garantiza la calidad de intocable del salario, salvo lo expresamente fijado por la ley. El patrono no puede hacer liquidaciones en la fecha de pago y entregarle al trabajador únicamente parte de lo devengado por la tarea o el periodo de labores realizado.”¹⁵

El principio de intangibilidad es el que impide los descuentos al salario del trabajador, los que de conformidad con la legislación laboral de Guatemala, sólo pueden hacerse con orden de juez competente; la excepción es el trabajo a domicilio en el que se regula la facultad del patrono de retener hasta el diez por ciento del salario del trabajador cuando considere que el trabajo no está correctamente terminado.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio número 95, Artículo 8, ordena: “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,

¹⁵ *Ibid*, pág. 442.



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.”

Es tal la importancia que el salario tiene para la vida y subsistencia del trabajador y de los que de él dependen, que el ordenamiento jurídico internacional, aceptado por la legislación guatemalteca, protege los ingresos que obtienen por su fuerza de trabajo prestada. No obstante, la protección legal preferente del salario que impide los descuentos fuera de los límites establecidos, los bajos salarios devengados por la mayoría de trabajadores en contraposición al aumento constante de precios de productos y servicios básicos, obliga en muchos casos a que los trabajadores contraten servicios de crédito con instituciones privadas, comprometiéndose con estas mediante contrato, a cubrir el importe de la deuda mediante amortizaciones mensuales que autorizan a su patrono les descuento de su salario mensual, para luego trasladarlos al acreedor. Aunque, muchas veces, estos préstamos son necesarios, se dan casos en que el trabajador se excede en contratarlos, debido a que compromete su salario más allá de lo establecido en ley para cubrir varios créditos simultáneos, con lo cual se disminuye la calidad que tiene el salario de intocable según el principio relacionado.

1.3.6 Principio de justicia

Este principio pretende que el pago del salario al trabajador sea justo. “Un salario justo es el que satisface las exigencias de vida, auténticamente humanas, las de orden material, moral, social e intelectual, lo que posibilita al hombre vivir intensamente,



educar a sus hijos y contribuir a la grandeza de su pueblo y de la humanidad, y al progreso general de los hombres. Lo que no sabemos es si el mundo de nuestros días cree todavía en la justicia.”¹⁶

Aspirar a obtener un salario justo es la máxima aspiración del trabajador, porque si así fuera él ya no obtendría solamente una contraprestación por sus servicios prestados al patrono, sino además tendría la posibilidad de obtener una dignificación que compensaría su esfuerzo empleado por el trabajo que realiza.

A diferencia del salario mínimo, la aspiración del salario justo busca satisfacer plenamente las necesidades del trabajador, para darle la oportunidad de gozar de una vida digna para él y su familia; mientras que el salario mínimo constituye sólo el salario básico que el trabajador percibe para subsistir, lo que lo mantiene en condiciones de pobreza, que no le permite vivir plenamente, sino sólo subsistir. Es por ello que el salario justo constituye más que una aspiración, que si se diera permitiría a las familias guatemaltecas alcanzar un verdadero desarrollo económico.

1.4 Importancia del salario

Es tal la importancia que el salario tiene para la vida del trabajador, que al momento de celebrar un contrato de trabajo con un patrono, la aceptación de dicho contrato dependerá en buena medida del salario que se le ofrezca por la prestación de sus servicios. La decisión de aceptar la oferta de trabajo no la toma el trabajador de forma

¹⁶ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 301.



antojadiza, sino dependiendo de que satisfaga en lo posible sus necesidades económicas básicas y del grupo familiar que de él dependen, de sus condiciones de vida y de su ubicación en la sociedad.

“La importancia de la magnitud del salario puede variar de una sociedad a otra, pues en una sociedad en que el Estado proporciona suficientes factores a sus ciudadanos (como: educación, asistencia social, adecuadas pensiones de retiro, medicina barata suficientes artículos de primera necesidad a precios accesibles, etcétera), no se justifica que pudieran pretenderse salarios elevados; pero en una sociedad en que todos los bienes se privatizan y por ende todas las necesidades están sujetas a especulación, la pretensión de un buen salario trae justificadas razones.”¹⁷

Cuando el salario es justo, las relaciones obrero patronales se desarrollan en paz y armonía, lo que se evidencia en aumento de la producción de bienes en el centro de trabajo y como consecuencia el patrono obtiene mayores réditos por su inversión; contrario, a cuando el salario es calificado por la parte trabajadora como injusto, debido a que no le alcanza a cubrir en lo más mínimo sus necesidades básicas.

La importancia del salario se extiende al área política y económica social por lo que es necesario prestarle su debida atención. “Los asalariados son la gran base de la humanidad, muy pocos son los que pueden vivir de su trabajo con independencia, sin someterse a este universal régimen que integra hoy en día el salario. Constituye un sistema de carácter económico; y está extendido de tal manera, que la producción en

¹⁷ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I.** pág.122.



todos los países del mundo puede lograrse tomando como índice laboral el de la retribución por el salario, régimen que se sigue tanto en los países capitalistas como en los socialistas, en los de economía liberal y en los de economía dirigida.”¹⁸

1.5 Características del salario

En doctrina se enumeran varias características del salario, a continuación se analizan los principales caracteres del salario:

1.5.1 Proporcionalidad

“La proporcionalidad del pago del salario convenido va ligada a la proporcionalidad de la jornada laborada.”¹⁹

Esta característica del salario consiste en que el empresario debe abonar el salario convenido o establecido por ley o convenio colectivo, de acuerdo al esfuerzo realizado, la categoría y duración del trabajo.

Se plantea el caso de que si el empresario paga un valor superior al trabajo realizado, puede reclamar la devolución del excedente. Como bien lo aclara la definición, el patrono abona el salario convenido o establecido por ley sin importar que el trabajo realizado por el trabajador sea de beneficio a la empresa. “La proporcionalidad no toma

¹⁸ Cabanellas, **Ob. Cit**; tomo I, pág. 573.

¹⁹ Echeverría Morataya, **Ob. Cit**; pág.124.



en consideración los beneficios o perjuicios que el trabajo reporta al empleador, sino sólo en el valor de la tarea realizada. Lo contrario sería hacer socio al trabajador de la empresa y correr los riesgos de ella.”²⁰

Esta característica salarial es relevante para los actores de la relación laboral por ser la que enmarca el hecho que el salario debe ser pagado de acuerdo a lo que convinieron las partes, por mandato de ley o bien por convenio colectivo, y no en cuanto a que se haga efectivo mediante los beneficios que podría aportarle al empleador.

1.5.2 Continuidad

Esta característica es la que establece que el salario deberá de ser pagado al trabajador se preste o no el servicio. Característica que no admite más derogaciones que las previstas en ley.

“Cuando se habla de la suspensión del contrato de trabajo se quiere indicar que se ha producido la paralización de una de las obligaciones principales que hacen a dicho contrato, de forma que se puede interrumpir tanto la prestación del servicio por parte del trabajador como el pago del salario por el patrono. Puede darse la interrupción de la prestación del servicio manteniendo el pago del salario, como también paralizarse la prestación laboral por parte del empresario simultáneamente con el pago de salarios al trabajador.”²¹

²⁰ Franco López, **Ob. Cit**; pág. 430.

²¹ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 510.



Esta característica es relevante, debido a que si el trabajador está presto para prestar sus servicios para el que fue contratado y sin su culpa y por causa atribuible al patrono no pudiere hacerlo, ello no debe interrumpir el pago de su salario en su totalidad, debido a que tal circunstancia menoscabaría la ley laboral.

Esta característica promotora de la protección del salario se evidencia en nuestro marco jurídico legal laboral, al preceptuar el Código de Trabajo en su Artículo 61 inciso g lo siguiente: “Además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

g). Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;”

Para el trabajador es ineludible la necesidad de obtener íntegramente el pago de su salario sin disminución de ningún tipo. “Las interrupciones que surgen con motivo de la ejecución del trabajo se dividen en:

a). Interrupciones de hecho: estas interrupciones consisten en la inasistencia al trabajo y la interrupción por causas atribuibles al patrono, aun cuando no sean por su culpa, por ejemplo: la falta de materia prima.

b). Interrupción de derecho: estas son las interrupciones previstas en ley y que se dan con pago del salario por el mismo empleador.”²²

²² Franco López, **Ob. Cit**; pág. 430.



1.5.3 Invariabilidad

La invariabilidad del salario se refiere a que el salario debe ser entregado en el lugar, en la forma, en el tiempo, y en la medida convenida o establecida en ley. Por esta característica no pueden alterarse en perjuicio del trabajador las condiciones de la retribución.

La invariabilidad salarial se hace evidente en la remuneración perceptible que se da al momento del pago del salario. “Es cierto desde luego que la retribución es normalmente ajena a la marcha económica de la empresa; de tal manera que si la misma obtiene extraordinarias ganancias o por el contrario sufre pérdidas, ni una ni otra situación planteadas repercuten directamente en cuanto al mayor o menor importe del salario convenido.”²³

Estipulado el contrato de trabajo, así como es invariable la prestación del trabajo, también es invariable el pago de la remuneración convenida, lo que significa que es invariable en cuanto la reducción salarial puede darse por decisión unilateral del empleador, sin embargo, la invariabilidad del salario no impide que pueda convenirse que sea aumentado para beneficio del trabajador.

La invariabilidad se aplica a toda clase de salarios sea por pieza, por tarea, por comisión, etcétera. Es por ello que la decisión patronal de reducir el pago del salario no

²³ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 324.



es aceptada en ningún caso, ni a título de sanción disciplinaria, ni por compensación, ni por la reducción de la productividad del trabajador. Lo que sí es permitido es que las condiciones de la retribución sean alteradas si evidentemente constituyen beneficios para el trabajador.

1.5.4 Irrenunciabilidad

“La característica de irrenunciabilidad está basada en el hecho de pertenecer al orden público el interés que el trabajo humano se encuentre debidamente protegido y remunerado. Debido a que el salario integra el patrimonio del trabajador, si éste renunciara al pago de su remuneración, tal actitud conllevaría perjuicio para su familia que depende económicamente de él.”²⁴

Sin embargo, cabe señalar, que es necesario hacer la aclaración que aunque el salario como patrimonio del trabajador y de su familia es irrenunciable, no impide que el trabajador por cualquier causa no acuda ante su patrono solicitando el pago de su salario dentro de la vigencia del contrato o posteriormente a su vigencia y con ello renunciar tácitamente a su cobro.

Sin embargo, hasta que no transcurra el término de prescripción el trabajador tiene derecho a reclamar su salario. Es por ello que aunque el pago del salario es irrenunciable la voluntad del trabajador puede hacer que no se reclame.

²⁴ Franco López, **Ob. Cit**; pág. 431.



1.6 Naturaleza jurídica

Diferentes teorías se han esbozado sobre la naturaleza jurídica del salario y como expresa Eugenio Guerrero: “Doctrinalmente se ha discutido la naturaleza del salario y, según a postura de los estudiosos, se llega al absurdo extremo de considerarlo como el pago de una mercancía o como el alquiler del trabajo. Otros ven el simple cumplimiento de la prestación de un contrato sinalagmático por una de las partes.”²⁵

No obstante las diferentes posturas doctrinarias acerca de la naturaleza del salario se presenta un valioso aporte, el cual consiste en una síntesis acerca de las diferentes teorías sobre su naturaleza jurídica que merece especial atención para el presente estudio: “Dentro de las teorías más importantes sobre el salario destacan las siguientes:

1.6.1 Teoría del carácter alimentario del salario

Según esta teoría el salario debe ser concebido como una obligación alimentaria, cuyo fin es el sustento del trabajador y su familia. Este carácter alimentario ha ejercido siempre una gran influencia sobre su régimen jurídico, en especial sobre las modalidades y garantías de su pago.

Por otra parte, se dice que tanto el salario como la prestación alimentaria son variables susceptibles de modificaciones, no en base a contraprestaciones, sino al costo de la vida. Ambos son inembargables, aunque el salario, por lo menos en cierta medida.

²⁵ Manual de derecho del trabajo, pág. 165.



El salario no puede ser concebido como una obligación alimentaria, debido a que este no responde a un simple deber moral de asistencia y que los empleadores al remunerar al trabajador, lo que quieren es tener a su disposición mano de obra y no participar en el sostenimiento del trabajador.

Además, moralmente el empleador con el hecho de darle empleo al trabajador, si bien no le interesa participar en su sostenimiento y en el de su familia, materialmente por el trabajo realizado en su favor paga un salario al trabajador que le permite satisfacer sus necesidades más básicas. Sin embargo, el salario en su carácter alimentario conlleva otras necesidades indispensables que cubrir como: habitación, salud, vacaciones, instrucción, vestuario, etcétera. Pero, el fin del empleador es proveerse de mano de obra para producir bienes y servicios y no satisfacer plenamente las necesidades del trabajador.

1.6.2 Teoría del crédito del trabajador

De conformidad con esta teoría, el salario es considerado como un crédito del trabajador frente al empleador, en razón del trabajo prestado. Se discute si el salario es un crédito pecuniario o de valor. Porque si el salario fuese un crédito pecuniario, entonces podría exigirse su pago de acuerdo a su valor nominal; mientras, si el salario es concebido como un crédito de valor, el deudor deberá abonar una suma mayor a su valor nominal, según se incremente el costo de la vida.

La doctrina se inclina por considerar que es un crédito pecuniario, que en épocas de



desvalorización debe aplicarse el principio nominalístico con el contrato previsto para el caso de mora en el cumplimiento de la obligación pecuniaria.

1.6.3 Teoría de la contraprestación

Una de las características del contrato de trabajo es ser sinalagmático, es decir, a la prestación de una, corresponde la prestación de otro; por lo que según esta teoría el salario que devenga el trabajador corresponde al trabajo realizado. Por ello, el salario no se cancela en tanto el trabajo no ha sido cumplido a cabalidad por el empleado, por lo que cualquier pago que haga el patrono sin que previamente haya trabajado el empleado dejará de ser salario.

Según esta teoría el contrato de trabajo es sinalagmático en su conjunto y no prestación por prestación.

Las retribuciones que devenga el trabajador han de coincidir en su totalidad con una serie de obras o servicios y aunque estos no se individualicen para efectos de pago de salario, constituyen salario.

El salario o remuneración que recibe el trabajador por sus servicios prestados no constituye contraprestación, debido a que en materia laboral se abonan muchas veces los salarios aunque no se presten los servicios. Así, hay días de descanso y vacaciones obligatorios por mandato de ley en que no se trabaja, pero, sin embargo, el patrono debe obligadamente pagar al trabajador la remuneración correspondiente.



1.6.4 Teoría de la obligación de estar a disposición del empleador

Esta es la teoría más aceptada por la mayoría de tratadistas, porque el salario no es simplemente la contraprestación del trabajo, sino una obligación que el empresario asume en virtud de una relación que genera para el empleado el deber de poner a disposición de la empresa su trabajo.”²⁶

Cabe señalar el hecho que el trabajador este a las órdenes de su patrono trae como consecuencia el derecho del trabajador a percibir el salario, aunque el patrono no pueda o no quiera ocuparlo.

Lo anterior se confirma de una forma muy clara con la siguiente exposición: “El salario no es necesariamente una contraprestación por el trabajo. Resulta, en ocasiones sólo una obligación nacida de la relación de trabajo. Su causa estriba en que, bajo ciertas condiciones legales y contractuales el patrón podrá exigir un servicio en el horario y lugar convenidos y con respecto a las obligaciones pactadas, pero eventualmente el trabajador podría quedar relevado de esa obligación de prestar el servicio, aun conservando su derecho a cobrar su salario.”²⁷

Esta es la teoría más acertada, en base a sus argumentos, porque viene a explicar lo que sucede mientras el trabajador se encuentre gozando de días de descanso obligatorios, vacaciones, etcétera, épocas que aunque no trabaja, el patrono por

²⁶ Franco López, **Ob. Cit**; pág. 425.

²⁷ De Buen L., **Ob. Cit**; pág. 181.



mandato legal debe pagarle su salario respectivo, contrario a las teorías anteriores que no explican que sucede con las tareas que no se realizan, pese a algunos intentos por hacerlo. El salario no es contraprestación al trabajo efectivamente realizado, sino es causa de la relación de trabajo.

1.7. Garantías protectoras del salario

Las medidas de protección del salario no son más que todas aquellas formas y normas establecidas, con el fin de asegurar al trabajador la efectiva percepción del salario que le corresponde a cambio de su trabajo. Sin embargo, es necesario conocer en breve el aspecto histórico del salario y con ello comprender el porqué de la necesidad de las normas que lo protegen.

En los siglos anteriores el Truck Sistem, era una forma de retribución adoptada por los patronos y que constituyó el origen de la estructura jurídica en pro de la protección del salario. El origen de este sistema se da en Inglaterra, donde se practicaba desde el siglo XV, pero alcanzó su apogeo en el siglo XVIII.

Inicialmente esta práctica pareció indispensable, con el crecimiento industrial los trabajadores debían prestar sus servicios alejados de sus poblaciones, lo que provocó que se encontraran alejados de los recursos naturales, en consecuencia, no tenían donde adquirir los artículos de consumo para ellos y sus familias, lo que provocó que el patrono proporcionará al trabajador las mercancías necesarias. En un principio, el patrono realizaba tal práctica con el ánimo de mantener su plantel de trabajo, pero lo



cierto fue que a corto plazo vio una modalidad nueva de lucro, que podía explotar a la par de la fábrica o industria que dirigía. Fue así, como el patrono constituyó un sistema de trueque, por medio del cual a cambio de la energía de trabajo que recibía daba en remuneración las mercancías necesarias al empleado. Esta práctica motivo la primera medida contra los abusos del patrono, que es la obligación de pagar el salario en efectivo.

El aumento de la población y el crecimiento de los contratos de trabajo, permitió que los trabajadores tuvieran facilidad de encontrar sus satisfactores, en consecuencia, desapareció el sistema de trueque, más no así, el ánimo de lucro del patrono, quien encontró una nueva modalidad: ya no entregaba mercaderías al trabajador a cambio de su trabajo, sino vales o bonos, con los cuales podía adquirir las mercancías que necesitaba en las tiendas del patrono, que él había establecido para el efecto. De esto se desprende la necesidad de hacer el pago en efectivo, y no por medio de mercancías, bonos o vales.

Con el cumplimiento del pago del salario en efectivo, el patrono pasó a una nueva modalidad, que consistió en pagar el salario en efectivo, pero en las tiendas del patrono, con el fin de sugerirle al empleado la compra inmediata de artículos. Esto motivó una nueva medida de protección contra el patrono, consistente en la obligación de pagar el salario en el propio lugar de trabajo.

Con el tiempo fueron surgiendo otros medios de protección legales en beneficio de los trabajadores, pero a un paso más acelerado surgieron modalidades patronales, de



manera que en una forma más depurada el patrono ya no establecía tiendas de raya, sino empezó a crear establecimientos de diversión, donde con más facilidad se gastara el dinero, acá aparecen los bares y cantinas. La anterior actitud patronal refuerza la necesidad de obligar al patrono a pagar el salario en el lugar de trabajo y de prohibirle hacerlo en centros de diversión como en bares y cantinas.

La legislación laboral no se agotó con las medidas indicadas, la experiencia demostró la necesidad de proteger el salario devengado por el trabajador, razón por la cual surgen una gran cantidad de medidas de protección, las que a continuación se exponen:

1.7.1 Obligación de pagar el salario en efectivo

Como se expuso, a lo largo de la historia el patrono siempre ha buscado la forma de impedir la total y efectiva percepción del salario por el trabajador. La modalidad de pagar a través de vales o bonos, motivó la obligación de esta medida que consiste en que no está permitido al patrono pagar el salario del trabajador por medio de mercancías, vales, fichas, cupones, o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Esta es la regla general y se encuentra contenida en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, inciso d), que establece: “Obligación de pagar el salario al trabajador en moneda de curso legal.-” Asimismo, el Artículo 90 del Código de Trabajo, fundamenta: “El salario debe de pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.



Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías, en determinados establecimientos.-”

La prohibición se basa en un principio doctrinario según el cual, todo trabajo deberá cancelarse en moneda de curso legal. Sin embargo, existen dos casos excepcionales en los cuales se sustituye la moneda como medio de pago único y se da con respecto a los trabajadores campesinos a los que se les puede pagar hasta un 30% en alimentos y artículos análogos siempre que el patrono haga el suministro a precios de costo o menos y cuando se realiza el pago mediante cheque o giro.

1.7.2 Lugar de pago del salario

Con respecto al lugar de pago del salario, el Artículo 95 del Código de Trabajo, instituye: “Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que estas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.”

Con esta medida adoptada por la legislación guatemalteca, se busca proteger la remuneración que el trabajador ha obtenido producto del esfuerzo realizado durante el tiempo que prestó sus servicios continuos a su patrono, porque de no hacerlo así podría



hacer mal uso de su salario y con ello incumplir con su obligación de satisfacer sus necesidades y las de su núcleo familiar.

1.7.3 Plazo para el pago del salario

Esta medida protectora es la que obliga a los empleadores a tener que pagar el salario de sus trabajadores en forma quincenal o mensual.

El pago del salario al trabajador quincenal o mensual se basa en lo establecido por el Artículo 92 del Código de Trabajo: “Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.-”

Aunque la ley establece que de mutuo acuerdo las partes que integran la relación de trabajo deben acordar el plazo para el pago del salario, es bien sabido que en la mayoría de contratos de trabajo que se celebran en nuestro país, esta circunstancia la decide unilateralmente el patrono, quedándole al trabajador la única opción de aceptar el plazo de pago propuesto sin condicionantes de su parte.

La práctica anterior para el pago del salario se observa con frecuencia en Guatemala, en distintas áreas en que se desarrollan relaciones de trabajo, aunque claramente establezca la ley laboral que el plazo para el pago del salario no podrá exceder de quince días, ni de un mes para su efectivo cumplimiento.



1.7.4 Obligación de pagar al trabajador el salario respectivo al tiempo que este pierda por causa imputable al patrono

Hay ocasiones en las cuales el trabajador no puede cumplir con su obligación fundamental para la que fue contratado por el patrono, como es prestar sus servicios que le sean requeridos, pero estas son causadas por culpa del patrono. En estos casos los patronos sí están obligados a pagar el salario íntegramente al trabajador porque evidentemente existe disposición de éstos a desempeñar sus labores. Con esta medida se busca proteger la efectiva percepción del salario, aunque no se haya prestado el servicio en el entendido que la causa que motivó el incumplimiento del trabajador es imputable al patrono.

El trabajador que asiste a su trabajo y que no puede prestar sus servicios porque el patrono no abre la fábrica, tiene derecho a percibir el salario del día holgado, en virtud que el patrono es el causante que el servicio no se haya prestado. Por tal razón, la referida situación obliga al patrono a situar a sus trabajadores en la posibilidad de cumplir con su obligación fundamental que es la prestación de sus servicios.

El patrono deberá de abrir el lugar de trabajo, proporcionar las herramientas, y todos aquellos medios y comodidades necesarias para que efectivamente los obreros cumplan con su obligación para la cual fueron contratados. Lo anterior se encuentra regulado en el Código de Trabajo, Artículo 81 inciso g): "Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono."



1.7.5 Prohibición de efectuar multas y descuentos del salario del trabajador

En toda relación laboral existen derechos y obligaciones para ambas partes, por lo que las obligaciones de una de ellas son al mismo tiempo derechos de la otra. Existe toda una regulación respecto a esos derechos y obligaciones, lógicamente, sí el trabajador tiene ciertas obligaciones y no las cumple, debe aplicársele los medios coercitivos existentes para lograr su cumplimiento.

Las sanciones que pueden aplicársele al trabajador van desde muy atenuadas como la simple amonestación, hasta la más drástica, como es el despido. Una forma de sanción que el patrono puede aplicar es la multa, lo que significa descontar del salario del trabajador determinadas cantidades en concepto de multa, por tal causa el Código de Trabajo, en su Artículo 60, segundo párrafo, expresa la medida de protección a ese respecto, de la forma siguiente: “Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa.-”

En relación a la prohibición de efectuar descuentos, encontramos regulación en el sentido de dar facultades y obligaciones al patrono de efectuar descuentos, pero en los casos indicados por la ley, tal es el caso del contenido en el inciso i) del Artículo 61 del Código de Trabajo, que ordena: “Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponde pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por



el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida, son las autorizadas por sus estatutos o en el caso de las extraordinarias por la asamblea general.”

En consecuencia, no puede efectuarse ningún otro descuento al salario del trabajador que no esté establecido por mandato legal o por autoridad competente y preestablecida y el salario deberá de cubrirse completo en cada periodo de pago, principio que preceptúa el Artículo 93 del Código de Trabajo: “Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior el salario debe liquidarse completo en cada periodo de pago.-”

1.7.6 Protección del salario contra los acreedores del patrono

Por la importancia que reviste el salario para el trabajador y su familia se hizo necesario extender su protección contra los acreedores del patrono, por los compromisos crediticios que pudiera adquirir y que pusieran en riesgo el pago del salario integro a sus trabajadores.

La medida de protección del salario, surge como consecuencia de su carácter alimenticio, dándosele un trato preferencial a esta clase de créditos de la parte patronal. Frecuentemente se dan casos en que el patrono compromete el activo de su empresa con sus acreedores sin considerar si los bienes de la misma serán suficientes para cancelar los créditos contratados, con menoscabo de la seguridad económica del trabajador, puesto que el pago de su salario es relegado a un segundo plano.



El patrono en algunos casos de insolvencia cubre en primer lugar sus compromisos económicos contraídos con sus acreedores, dejando en situación precaria al trabajador, al no poder cumplirle con el pago de su salario. En el caso de quiebra de una empresa, salvo excepciones, los administradores tratan de solventar en primer lugar los compromisos contraídos con sus acreedores, olvidándose que el trabajador es el principal sujeto de la actividad económica que se pretende suspender.

La protección jurídica del salario del trabajador frente a los acreedores del patrono, tiene tal magnitud de importancia en la sociedad, que notables tratadistas se han pronunciado con respecto a que la insolvencia del patrono puede poner en peligro el pago del salario de sus trabajadores, es el caso de Francisco de Ferrari, quien indica: “Eventualmente la insolvencia del empleador puede poner en peligro el pago del salario. En el viejo derecho se admitió que en esa contingencia, la concurrencia de créditos por otros compromisos del patrono, no debía perjudicar al trabajador privándolo de todo su sueldo o de una parte de este. Razón por la cual las leyes civiles instituyeron un privilegio a favor del trabajador, que le permite hacer efectivo su crédito por salarios con preferencia a otros acreedores.”²⁸

Con la concepción anterior queda evidenciado que el trabajador tiene un primo derecho sobre el fondo económico del empleador, aun así el patrono tenga compromisos que necesariamente debe cumplir con sus acreedores. Con esto se confirma que la ley laboral conforma un derecho tutelar en favor del trabajador.

²⁸ **Derecho del trabajo**, pág. 308.



Por su parte Guillermo Cabanellas de Torres, al respecto expone: “El crédito por salarios deriva, en cuanto a los privilegios que otorga la legislación del carácter alimenticio de aquellos, y de ahí que no se permite que se exponga, como los demás créditos ordinarios, a los riesgos de la insolvencia del deudor y del concurso de acreedores. Resulta socialmente necesario que el acreedor del salario cobre con preferencia a los demás; pues ese acreedor y su familia viven diariamente de tal retribución.”²⁹

Cabe comentar, la importancia que el autor citado le da al salario dándole un carácter eminentemente social, muy bien concebido, ello debido a que él concibe que si no se le cumple al trabajador con el pago de su salario se pondría en peligro la subsistencia del asalariado y de su familia debido a que viven diariamente de tal retribución.

La necesidad de proteger el salario del trabajador frente a los compromisos adquiridos por el patrono con respecto a sus acreedores muy acertadamente el legislador plasmó en el Código de Trabajo, en el Artículo 101, al regular: “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

a). Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo 426;

²⁹ Ob. Cit; Pág. 812.



b). Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales; y dentro de estos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.-”

1.7.7 Inembargabilidad del salario

La inembargabilidad del salario se basa en la preferencia que se le da a la subsistencia del trabajador y de su familia, sobre los créditos pendientes contra el trabajador.

En el sentido anterior se pronuncia Guillermo Cabanellas de Torres, cuando acerca de la inembargabilidad del salario expresa: “El salario posee por lo general carácter alimenticio en el sentido estricto de la palabra; y el embargo de tales medios de vida podría producir el hambre, la penuria o la desesperación de los obreros o empleados, o su deserción de las tareas honestas del trabajo y la búsqueda de recursos ilícitos, clandestinos.”³⁰

³⁰ *Ibid*, Pág. 810.



Es necesaria la existencia de la medida de inembargabilidad del salario, por la función alimenticia que representa para el trabajador y para la sociedad. Sin embargo, la inembargabilidad no debe ser absoluta, porque ello propiciaría que el trabajador abuse de su crédito, a sabiendas que por la protección preferente de su salario puede obviar su obligación de pago, produciendo con ello una típica estafa.

El órgano legislativo de Guatemala de 1947, encargado de redactar el actual Código de Trabajo en vigencia, consciente de la facultad ilimitada de embargar dejada a los acreedores del trabajador y que constituía un verdadero mal social, acertadamente legisló la escala de inembargabilidad del salario, lo que encontramos en el Artículo 96 de ese cuerpo legal, que regula: "Se declaran inembargables:

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

Aunque, el artículo referido establece la escala que deben de observar los jueces al momento de dictar resoluciones, donde se declare un embargo salarial, la excepción a



esta escala de embargabilidad del salario la encontramos en el Artículo 97 del mismo cuerpo legal, que acertadamente preceptúa: “No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.-”

1.7.8 El salario únicamente debe pagarse al trabajador o a la persona de su familia que él indique

La medida de pago al trabajador o a la persona de su familia que él indique es justificable. “Por regla general, el pago de la remuneración se efectúa al trabajador personalmente, y es éste el que debe de otorgar el recibo. No obstante lo anterior, aun tratándose de trabajadores mayores de edad, el pago a una persona debidamente autorizada es posible.”³¹

Esta medida proteccionista del salario es adoptada por la legislación laboral de Guatemala, con la salvedad de limitar su autorización, pero, a un miembro de su círculo familiar. De no existir esta regulación bien podría presentarse cualquier persona reclamando se le entregue el salario del trabajador, perjudicándole con ello en cuanto al cumplimiento de su obligación de prestar alimentos a su familia. Previendo lo anterior, es exclusivamente al trabajador a quien deberá de pagarse el salario, salvo estipulación en contrario hecha por el propio trabajador y únicamente a personas de su familia, y de

³¹ Krotoschin, **Ob. Cit**; pág. 310.



conformidad con el Código de Trabajo, en su Artículo 94, que regula: “El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o por acta levantada por una autoridad de trabajo.”

Del estudio del artículo anterior citado, se deduce que la regla general es que el pago deberá de hacerse únicamente al trabajador, pero, si en determinadas situaciones consciente que el pago de su remuneración se haga efectivo a otra persona, sólo estará autorizado el patrono para entregárselo a persona que sea miembro de la familia del trabajador, persona que deberá presentar el consentimiento por escrito del mismo o por acta levantada ante una autoridad de trabajo, además el patrono podrá inquirir a esta persona a que demuestre su relación de parentesco con el trabajador, ello para que el patrono tenga la certeza que el pago del salario fue bien hecho y conforme a la ley para evitarse futuros reclamos.

“El salario es patrimonio familiar y constituye patrimonio de la familia puesto que además del trabajador únicamente puede entregarse a la familia del trabajador que éste designe.”³²

Se considera que esta excepción al pago del salario directamente al trabajador no viola la regla general, pues se cumple con el espíritu del salario, el cual consiste en hacerlo llegar a la familia del trabajador, pues aunque él no recibió su remuneración en persona se cumple por parte del patrono con el pago del salario de una forma legal.

³² Echeverría Morataya, **Ob. Cit**; pág. 129.



1.7.9 Nulidad de la cesión, venta o compensación del salario.

La medida de cesión, venta o compensación del salario como medida protectora del mismo permite que el producto de su trabajo se mantenga intangible para protección de la familia. “La prohibición de enajenar o ceder el salario o parte del mismo es una medida de protección contra la imprevisión del trabajador. Éste no debe despojarse de antemano del producto del trabajo.”³³

Con estas prohibiciones se persiguen los mismos fines de protección que establecen las normas relativas a la inembargabilidad debido a que frecuentemente los trabajadores comprometen de antemano sus salarios o los compensan o gravan en forma tal que irremisiblemente el salario del trabajador se ve reducido a cantidades ínfimas. Esta situación se encuentra prevista en el Artículo 100 del Código de Trabajo, que expresa: “Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley.”

La prohibición legal de ceder, vender, compensar o gravar el salario en beneficio de personas que conforman el núcleo familiar del trabajador o de personas que vivan y dependan de él, no es absoluta, puesto que si puede hacerse, pero deberá de hacerse

³³ De Ferrari, **Ob. Cit**; pág. 311.



dentro del margen de embargabilidad que el mismo salario tenga, respetando lo establecido en ley.

1.8 Protección especial a la familia del trabajador

Siendo la familia la base de la sociedad, la protección del salario debe estar presente no sólo para proteger el salario de una posible enajenación o cesión por la imprevisión del trabajador, sino la protección debe estar enfocada a su fin en sí, como es satisfacer las necesidades alimenticias y económicas del trabajador y de su familia. Entonces, debe existir necesariamente protección a la familia del trabajador la cual a la postre es quién se beneficia de los ingresos del obrero.

1.8.1 Protección a la mujer casada y a los hijos menores

En función de la importancia de la familia y precisamente la familia del sujeto trabajador la experiencia ha demostrado que ante el incumplimiento en materia económica por parte del jefe de familia con su cónyuge y con sus hijos menores, es indispensable la existencia de protección jurídica preferente para este sector. Es por ello que se posibilita a la familia del trabajador ejercitar los derechos derivados del contrato de trabajo, y especialmente lo relativo al cobro del salario del trabajador.

La obligación patronal de pagar el salario directamente al trabajador, conlleva a analizar el contenido del Artículo 94 del Código de Trabajo, y para el efecto la referida norma legal instituye: “El salario debe pagarse directamente al trabajador, o a la persona de su



familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.”

1.8.2 Prohibición de exigir a familiares del trabajador amortizar sus deudas

En tiempos antiguos se utilizó el sistema por el cual los familiares eran obligados a cubrir las deudas contraídas por el trabajador con su patrono, de manera que la regulación a este respecto lejos de crear una nueva norma lo que hizo fue cortar una práctica viciada y perjudicial a la familia del trabajador, que en ninguna manera contrajo compromisos con el patrono.

La legislación de Guatemala en lo referente a las deudas que el trabajador contraiga con su patrono ordena en su Artículo 99 del Código de Trabajo, lo siguiente: “Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses.

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

No se regula la posibilidad en beneficio del patrono - acreedor de cobrar a los familiares del trabajador las deudas que éste hubiera contraído, en virtud que es un principio reconocido que las deudas que una persona hubiere contraído no se heredan, aunque



los ligue un lazo familiar; debido a esto, el patrono sí quiere obtener el pago de su crédito únicamente podrá reclamarlo del mismo trabajador. Con la regulación específica se evidencia la protección jurídica preferente que el legislador le da a la familia, consciente que ella es la base de la sociedad y que de no estar protegida por ley, ante la irresponsabilidad del trabajador la podría privar de alimentos que se obtienen mediante el salario que devenga.

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

1.8.3 Protección al patrimonio familiar

Puesto que la familia del trabajador depende básicamente para adquirir bienes del salario que él devenga, encontramos la medida de protección al patrimonio familiar; en efecto, el salario constituye patrimonio familiar y acertadamente lo protege el Código de Trabajo en su Artículo 94, al ordenar: “El salario debe pagarse únicamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.”

El salario, además de cubrir las necesidades económicas familiares, debe servir para adquirir demás satisfactores necesarios para hacer del hogar un lugar más cómodo; resulta necesario regular y proteger estos bienes que el trabajador y su familia



adquieran con su salario, ya que de lo contrario la posibilidad de embargarlos y como consecuencia despojar al trabajador y a su familia de sus bienes materiales, implicaría perjuicio al bienestar familiar, debido a que una nueva adquisición afectaría la forma de distribución del salario.

La importancia de proteger el patrimonio familiar surge por la necesidad de bienestar y estabilidad que el Estado debe garantizar a la familia.

El bienestar y la estabilidad familiar beneficia a los trabajadores y con ellos a todas las personas en general, razón por la cual se encuentra además del artículo anteriormente referido, regulación en el Decreto – Ley 107, Código Procesal Civil y Mercantil, en su Artículo 306, numeral 5º el que decreta: “No podrán ser objeto de embargo los siguientes bienes:

5º - los muebles y los vestidos del deudor y de su familia, si no fueren superfluos u objeto de lujo, a juicio del juez; ni las provisiones para la subsistencia durante un mes.”

1.8.4 Protección a los familiares del trabajador fallecido

El Estado de Guatemala en todo momento debe velar por el bienestar económico y moral de la familia y de cada uno de sus miembros y consciente de ello existe la protección a los familiares del trabajador fallecido, esta protección jurídica de carácter económico a la familia es lo que se conoce en nuestro medio como indemnización post mortem.



Frecuentemente, a la muerte de un trabajador con cargas familiares, la subsistencia de los suyos depende de sus ingresos producto del salario que devengaba, pero con su ausencia su círculo familiar quedará desprotegido económicamente porque el jefe de familia ya no estará más para proveerles los alimentos producto de su salario.

Ante la dramática situación surge la medida legal que protege la economía de los familiares del trabajador fallecido, facultándolos para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que puedan corresponderles por ley.

En relación a la medida proteccionista que persigue la protección efectiva a los familiares del trabajador fallecido, la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, inciso p), establece: “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. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.”

La ley laboral protege la economía de la familia lo que se evidencia una vez más al establecer que el pago que corresponda a sus prestaciones laborales e



indemnizaciones deberá hacerse por mensualidades y vencidas, a fin que se tome como un salario y el destino sea igual que si viviera el trabajador, es decir que el presupuesto familiar cuente con un número de meses que les permita salir adelante mientras se busca el medio para obtener nuevos ingresos.

Doctrinariamente, se ha discutido sobre la validez de esta forma de pago a los familiares del trabajador fallecido, pues se considera que las prestaciones e indemnizaciones deberían de entrar a formar parte del caudal hereditario y por lo tanto abrirse un procedimiento sucesorio a efecto que el dinero proveniente de tales prestaciones e indemnizaciones que corresponden al trabajador fuere reclamado por quienes tuvieren derecho a ello.

Sin embargo, acá es donde puede apreciarse el objeto del ordenamiento jurídico laboral de proteger a los familiares del trabajador fallecido en cuanto a que teniendo el salario carácter alimenticio, radicar un proceso sucesorio para obtener la familia del trabajador el pago de las prestaciones e indemnizaciones que le corresponda conllevaría el pago de una cantidad onerosa en honorarios profesionales, que lejos de contribuir al sostenimiento económico de las personas que dependen de él disminuiría el monto en dinero que le corresponda.

Un proceso sucesorio aparte de los gastos que la familia cargaría no debe olvidarse el tiempo que tomaría en dilucidarse, por lo que con acierto la legislación laboral establece que los familiares del trabajador fallecido puedan ejercitar las acciones pertinentes sin necesidad de radicar una sucesión basada en el carácter alimentario del salario.





CAPÍTULO II

2. La bonificación incentivo

2.1 Antecedentes históricos

El llamado bono incentivo, oficialmente se denomina bonificación incentivo para el sector privado, surgió mediante el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Para el año 1989, el Estado de Guatemala enfrentaba manifestaciones del sector obrero golpeado por el alto costo de la vida y que demandaba aumento de salario, por lo que el decreto objeto de estudio del presente capítulo fue la respuesta a la demanda de aumento de salario del sector asalariado organizado.

El decreto que crea la bonificación incentivo reconoce la productividad y la eficiencia como los medios insustituibles de producir riqueza para luego destacar el concordato necesario que debe existir entre patronos y trabajadores para obtener mejores resultados.

Mediante el cuerpo legal referido se reconoció la necesidad de que las empresas del sector privado implementaran dentro de su organización los sistemas de productividad y eficiencia que deberían de establecerse a futuro, para consolidar la institución de la bonificación incentivo.



A través del Decreto 78-89, se puede visualizar que el legislador de ese momento comprendía que más productividad rinde mayores ingresos y a más ingresos que se ofrecen mayor es la productividad del trabajador. Lo anterior basado en que el segundo considerando del decreto referido contiene el mandato, que el Estado de Guatemala necesariamente debe adoptar las medidas convenientes para mejorar el nivel de vida de los habitantes y procurar el bienestar de la familia.

Todos los argumentos anteriores fueron los ingredientes esenciales para que en el mes de diciembre del año 1989 se aprobara el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala y como se mencionó anteriormente, fue creado en respuesta a las demandas salariales que se daban de los trabajadores del sector privado y con la supuesta intención de mejorar la capacidad adquisitiva de la clase obrera, como expresión de la preocupación del Estado de Guatemala por mejorar el nivel de vida de sus habitantes.

El Decreto 78-89, Ley de la Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, fue publicado en el Diario Oficial el 21 del mes de diciembre del año 1989, entró en vigencia el 22 de enero de 1990 e imperativamente ordenaba a los patronos del sector privado a cumplir con aplicar esta ley en el curso del siguiente mes en que entraría en vigor.

Al momento de cobrar vigencia el Decreto 78-89, como no había acuerdo para fijar el monto de pago de la bonificación incentivo, la misma ley ordenó en el Artículo 7 transitorio: "Por esta única vez y a partir del mes siguiente a aquel en que entre en vigor



esta ley todos los empleadores privados deberán conceder a sus trabajadores una bonificación incentivo no menor de quince centavos de quetzal (Q0.15) para las actividades agropecuarias y de treinta centavos de quetzal (Q0.30), en lo demás deberá de ser calculado por hora ordinaria efectiva de trabajo en moneda de curso legal y pagada al trabajador diariamente, en forma semanal, quincenal, o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa.”

Se entendía que consolidada la institución serían los patronos conjuntamente con los trabajadores los que de común acuerdo fijarían las cantidades para el pago de la bonificación incentivo, pero no fue así. Las sumas se quedaron estancadas en las que la ley había fijado con carácter temporal.

El tiempo transcurría sin que patronos y trabajadores se pusieran de acuerdo en fijar nuevos montos para el pago de la bonificación incentivo, por lo que para el año 2000, como no se había logrado el resultado esperado, el Congreso de la República de Guatemala, aprobó el Decreto 7-2000.

El Decreto 7-2000 del Congreso de la República de Guatemala, fue publicado en el Diario Oficial el 10 de marzo del año 2000 y vino a reformar los Artículos 4 y 7 del Decreto 78-89, Ley de la Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado.

El Decreto 7-2000, reconoció en su considerando primero: “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, por lo cual implementa políticas



tendientes a alcanzar su fin supremo que es la realización del bien común y además orientadas a garantizar el desarrollo integral de la persona.”

Asimismo, el segundo considerando afirmó: “La productividad nacional es consecuencia del trabajo concretizado en el incremento de los índices de precios de los productos tradicionales y no tradicionales que constituyen gran parte de los ingresos nacionales a través de las exportaciones, produciendo como resultado un beneficio directo en el ser humano como elemento importante de la fuerza laboral del país.”

Mediante el Decreto 7- 2000 del Congreso de la República, se establece en su Artículo 1: “Los empleadores privados deberán conceder a sus trabajadores una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos de quetzal (Q0.67) para las actividades agropecuarias y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavos de quetzal (Q0.64375) en las demás actividades.”

El supuesto aumento salarial que se dio a los trabajadores de la iniciativa privada mediante incremento del monto de la bonificación incentivo, no tuvo mayor trascendencia en sus ingresos debido a que el incremento en sus salarios fue mínimo, sumado a ello el hecho de que se haya dado de este modo fue una clara burla a los trabajadores por parte del Organismo Legislativo.

Sin embargo, las cantidades establecidas para la bonificación incentivo mediante el Decreto 7-2000, se quedaron estancadas nuevamente en las que la ley había fijado sin que surgieran nuevas propuestas de incremento de parte de los patronos.



Ante esta situación el Congreso de la República de Guatemala al no darse un acuerdo entre patronos y trabajadores se vio obligado a intervenir con el fin de aprobar un incremento de esta prestación laboral, lo que se logró mediante la creación del Decreto 37 – 2001, y que fue publicado en el Diario Oficial, el 6 de agosto de 2001.

La motivación del legislador como lo expresa uno de los considerandos del cuerpo legal mencionado en el párrafo anterior, manifiesta la imperante necesidad de incrementar los ingresos de los asalariados ante la desventajosa realidad que vivía este sector de la producción en relación con el índice de precios de los productos de la canasta básica y demás servicios que se habían incrementado considerablemente.

Mediante el Decreto 37-2001, se perseguía que el incremento de ingresos monetarios impactará en beneficio de los trabajadores del país, y a la vez constituyera un alivio a su situación económica y que ese beneficio se tradujera en mayor capacidad para adquirir bienes y servicios necesarios para elevar su nivel de vida, lo que con seguridad no se conseguiría incrementando la bonificación incentivo sino el salario ordinario mensual.

El Decreto 37-2001, vino a reformar los montos establecidos para la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado mediante los Decretos 78-89 y 7-2000, ambos del Congreso de la República de Guatemala, tal como lo expresa de forma clara y precisa el Artículo 1 de la ley mencionada que establece: “Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país cualquiera que sea la actividad en la que se desempeñen, una bonificación incentivo de DOSCIENTOS CINCUENTA



QUETZALES (Q250.00) que deberán pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado en sustitución de la bonificación incentivo a que se refieren los decretos 78-89 y 7-2000, ambos del Congreso de la República.”

Hasta acá el historial legislativo de la ley que regula la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado de Guatemala, que busca incrementar el ingreso monetario de este sector de la población mediante el incremento de la bonificación incentivo, olvidándose el legislador que con tal legislación lejos de beneficiar a los trabajadores deja abierta la posibilidad a los patronos para que puedan impedir que aquellos tengan la posibilidad de obtener incremento en sus prestaciones que dependen del salario, no obstante tener derecho a que se les incremente el monto de ellas.

“Nuestra legislación parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es a cambio de su trabajo, por razón de su trabajo y como contraprestación de su trabajo.”³⁴

2.2 Definición de bonificación incentivo

La bonificación incentivo, una figura muy familiar para los trabajadores del sector privado tiene para el trabajador un significado muy importante, debido a que viene a

³⁴ Fernandez Molina, **Ob. Cit**; pág. 235.



complementar el salario ordinario que reciben como compensación por su trabajo realizado.

Cabe señalar, que ni el Código de Trabajo de Guatemala, ni el Decreto 78-89 del Congreso de la República, no definen el término bonificación incentivo, sino simplemente inician regulando el objeto que persigue esta institución, que es estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores.

A continuación se crea una definición de lo que es bonificación incentivo, ya que es este el punto central del presente trabajo, es por ello que para cumplir con tal objetivo es necesario el apoyo de valiosas aportaciones doctrinarias de eminentes tratadistas, que a continuación se detallan:

Guillermo Cabanellas, se refiere a bonificación, de la manera siguiente: “Bonificación, es cualquier pago que incremente el salario sobre la regulación básica, y constituye bonificación para el trabajador. Sus causas son tan diferentes como sus nombres. Entre estos pueden citarse los de suplemento, plus, mejora, recargo, sobresalario y adicional, entre otros.

La carestía de la vida, la circunstancia de la prestación nocturna, los años de antigüedad en la empresa, la índole de los trabajos calificados, ingratos o arriesgados, las cargas familiares, traslados ineludibles, así como los quebrantos de caja o de moneda (esta para los cajeros, por los errores o engaños que puedan sufrir) son los



fundamentos más frecuentes de las bonificaciones, incluidas a menudo en acuerdos colectivos laborales y en reglamentos de empresa.”³⁵

Además el mismo, Guillermo Cabanellas, define incentivo como: “Estimulo, alicate, premio, recompensa: cuanto excita el movimiento y aviva el deseo. Prima laboral por asistencia o productividad.”³⁶

Luego de analizar de forma separada lo que en doctrina se entiende por bonificación y por incentivo, con toda propiedad se puede afirmar que, bonificación incentivo es cualquier incremento que se hace al salario sobre la regulación básica, para estimular, premiar o recompensar al trabajador con el objeto de que se aumente su productividad y eficiencia.

2.3 Regulación de la bonificación incentivo en la legislación de Guatemala

La bonificación incentivo para el sector asalariado privado surgió como un medio para mejorar la productividad y eficiencia de los trabajadores y con ello satisfacer su demanda de incremento salarial.

Esta institución jurídica laboral nace para la sociedad trabajadora de Guatemala, el 21 de diciembre de 1989, cuenta con legislación específica plasmada en el Decreto 78-89

³⁵ **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 511.

³⁶ **Ibid**, pág.372.



del Congreso de la República, el que entró en vigor el 22 de enero de 1990 y obliga al sector patronal a cumplir con el pago de esta prestación laboral en forma mensual conjuntamente con el pago del salario ordinario mensual.

Cabe resaltar que el Decreto 78-89 en mención, establece en su Artículo 2: "Se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.-"

Con lo establecido en el Artículo 2 por el Decreto 78-89, se ordena la creación de esta prestación laboral y con ella el imperativo de beneficiar a la clase trabajadora privada, para que dadas las condiciones económicas precarias que vivía al momento de la creación de esta institución laboral, tuviera una motivación para aumentar su productividad y eficiencia y con ello tener la posibilidad de aumentar sus ingresos de por sí muy bajos.

La bonificación incentivo no esta afecta al pago de cuotas patronales y laborales, a las que sí se encuentra afecta el salario ordinario mensual y que consisten en el pago del aporte al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación para los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad;

Asimismo, la bonificación incentivo no incrementa el valor del salario para el calculo de indemnizaciones, aguinaldo y de la bonificación anual para los trabajadores del sector privado, lo que viene a desmotivar al trabajador por el hecho de que la misma regulación legal que tendría que velar en todo momento porque los derechos laborales



sean superados por los establecidos en ley, viene a reducirlos con la afirmación que hace el Artículo 2 al regular en un apartado del mismo: “El monto de la bonificación incentivo no incrementa las prestaciones que dependen del salario...”

Aunque el Artículo 2 del Decreto 78-89, instituye que la bonificación incentivo deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de productividad y eficiencia que se establezcan, en Guatemala, no existen tales sistemas de productividad y eficiencia.

La falta de parámetros para establecer los sistemas de productividad y eficiencia con los que se fijarían los montos de la bonificación incentivo es causada por el sector patronal debido a que por costumbre e históricamente han buscado la manera de marginar a la clase trabajadora de cualquier posibilidad de incremento de salario con lo que se merma la posibilidad de beneficiar a este sector productivo que tantas carencias económicas sufre.

La intención de la ley de mejorar la productividad del país y en base a ella los ingresos de los trabajadores guatemaltecos es algo positivo, sin embargo, en nuestro medio cuando se habla de salarios en base a productividad muchos sectores salen a la ofensiva.

“No existe en nuestro medio una cultura de productividad laboral, en el sentido que los sueldos de los trabajadores se establecieran en función de su productividad; ello implicaría que de un mes a otro pudiera haber una reducción de ingresos, lo que en



nuestro medio sería inaceptable. Por lo mismo, no se cumple el precepto legal de que el salario deberá ser convenido en las empresas de mutuo acuerdo.”³⁷

2.4 Monto de la bonificación incentivo

En la descripción de los antecedentes históricos de la bonificación incentivo al principio del presente capítulo, se pudo conocer detalladamente como el monto de la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado ha sufrido modificaciones desde su creación y como los distintos montos establecidos para su pago no han alcanzado los objetivos perseguidos por el Decreto 78-89 que la regula.

Las distintas modificaciones al monto de la bonificación incentivo que se han dado desde su creación se han dado por decisión del Congreso de la República de Guatemala al no alcanzar acuerdos para su incremento patronos y trabajadores que permitieran fijar nuevos montos para su pago.

Originalmente el monto establecido para el pago de la bonificación incentivo en el Decreto 78-89 del Congreso de la República, fue de quince centavos de quetzal (Q0.15) para las actividades agropecuarias y de treinta centavos de quetzal (Q0.30) para las demás actividades, monto que no fue superado en ningún momento mediante negociación entre trabajadores y patronos, a pesar de que estas cantidades eran ínfimas en consideración con las ganancias que obtenían los últimos.

³⁷ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 309.



El Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, establece en su Artículo 2: “La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo.-”

Lo anterior no se ha podido llevar a cabo en la práctica debido a las marcadas diferencias históricas de intereses que prevalecen entre trabajadores y patronos, por lo cual ha sido necesaria la intervención del órgano legislativo facultado para reformar leyes. Los incrementos de esta prestación laboral sólo se han logrado mediante distintas reformas del Decreto 78-89, porque como se mencionó cada vez que se presenta una propuesta para incrementar los ingresos de los trabajadores se encuentra un muro patronal dispuesto a impedirlo.

Más tarde, el órgano legislador del Estado decidió modificar el monto establecido para el pago de la bonificación incentivo, lo que hizo mediante Decreto 7-2000 que fijó como nuevo monto para el pago de la prestación referida el de sesenta y siete centavos de quetzal con veinticinco centésimas de centavo de quetzal (Q0.6725) para las actividades agropecuarias y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cuatro milésimas de centavos de quetzal (Q0.64374) en las demás actividades.

La cantidad fijada para el pago de la bonificación incentivo se mantuvo por once años sin ser modificada, hasta que en el gobierno de Alfonso Portillo Cabrera se propuso incrementar su monto, lo que se logró mediante Decreto 37-2001, que la incrementó a la cantidad de doscientos cincuenta quetzales mensuales que debían de pagar los empleadores junto al salario mensual monto que hasta la fecha se ha mantenido.



CAPÍTULO III

3. Tergiversación del monto de la bonificación incentivo

3.1 Antecedentes históricos

La bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, como se narro anteriormente, fue la solución que encontraron las autoridades del Estado de Guatemala al conflicto originado por las demandas de los obreros de aumento de salarios.

El aumento salarial que se decreto vía bono incentivo, buscaba cumplir con uno de sus principales considerandos de motivos según el cual el Estado de Guatemala pretendía elevar el nivel de vida de los habitantes y procurar el bienestar de la familia. Se pretendía elevar la calidad de vida de los trabajadores mediante la creación de la bonificación incentivo.

Aunque el motivo principal de la creación de la bonificación incentivo establece que su intención es mejorar el nivel de vida de los trabajadores, la práctica prueba que la verdadera intención del Estado es mantener el sentimiento que busca disminuir la obligación patronal de cumplir con el pago íntegro del salario, debido que con incrementar la bonificación incentivo no se incrementa realmente el salario ordinario, porque la ley que la regula lo prohíbe expresamente y es más rentable para el sector patronal.



La bonificación incentivo, no incrementa el valor del salario para el cálculo de las prestaciones que dependen del mismo, lo que a todas luces se creó con el propósito de favorecer a los empleadores, quienes abusando de este privilegio legal que se les concedió, han venido aplicando el pago de esta prestación laboral a su conveniencia en menoscabo de los asalariados.

El Decreto 78-89, en su Artículo 2 ordena injustamente que la bonificación incentivo no forma parte integral del salario y que por lo tanto no debe tomársele en cuenta para el pago de las prestaciones laborales que dependen del salario.

La forma en que se reguló la bonificación incentivo lejos de mejorar el nivel de vida de los habitantes conforme lo afirma uno de sus considerandos ha fomentado en los patronos la práctica que busca tergiversar el monto de la bonificación incentivo. Esta práctica patronal, opta por aumentar el monto de la bonificación incentivo y no el salario ordinario mensual con el fin que el pasivo laboral sea menor en sus prestaciones que de él dependen. Con lo anterior el derecho a obtener el trabajador el pago de su salario íntegro se convierte en un derecho disimulado.

La bonificación incentivo, como su nombre lo dice es un incentivo según lo afirma el Decreto 78-89, y debe de cancelárseles de forma mensual conjuntamente con el salario a los trabajadores de la iniciativa privada desde el año de mil novecientos ochenta y nueve. La disposición creada durante la administración de Vinicio Cerezo Arévalo, aunque establece que busca ser un beneficio para el trabajador, lo que buscó fue evadir un aumento real del salario.



El paso del tiempo ha traído consigo una serie de críticas, del sector trabajador y de los sindicatos de trabajadores, quienes están de acuerdo en que desde que entró en vigencia el Decreto 78-89 del Congreso de la República, que crea la bonificación incentivo, los patronos lo han venido aplicando a su conveniencia debido a que el contenido del cuerpo legal mencionado busca principalmente favorecer a los patronos evadiendo ejercer una efectiva tutela en pro de la parte más débil de la relación laboral, es decir, los trabajadores.

3.2 Incremento de la bonificación incentivo

En un principio, se estableció en ley un monto específico en concepto de bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado que los patronos debían de pagar mensualmente a los trabajadores que tuviesen a su servicio. Se pretendía que los montos fijados en concepto de bonificación incentivo debían de ser superados en el desarrollo de las relaciones de trabajo, porque con esto la situación económica de los trabajadores experimentaría una estimulante mejora en sus ingresos, con lo que se alcanzaría la supuesta intención de la ley que regula esta prestación, que es mejorar el nivel de vida de los trabajadores y para esto se necesitaría del apoyo del Estado, pero, principalmente la solidaridad del sector patronal.

Durante el desarrollo de la institución de la bonificación incentivo, la falta de consenso entre patronos y trabajadores ha sido el principal obstáculo para consolidar esta institución laboral, sobre todo por la negativa de los patronos organizados a mejorar realmente las condiciones de sus empleados, aduciendo siempre falta de fondos.



Ante la falta de acuerdos entre patronos y trabajadores, ha sido necesaria la intervención estatal mediante el Congreso de la República de Guatemala para establecer mediante ley un nuevo monto para el pago de la bonificación incentivo con lo que se ha tratado de mejorar la situación económica de los trabajadores que prestan sus servicios en la iniciativa privada.

La intervención estatal ha sido necesaria en cada aumento que se ha dado a la bonificación incentivo, aunque siempre encontrando a su paso fuerte resistencia por parte de la iniciativa privada, no acorde con efectuar estos incrementos. Sin embargo, pese a la resistencia encontrada se ha logrado fijar como pago para esta prestación la cantidad de doscientos cincuenta quetzales mensuales.

El Artículo 3 del Decreto 78-89, Ley de la Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, decreta como monto para el pago de la bonificación incentivo la cantidad mensual de doscientos cincuenta quetzales que deben obligadamente los patronos pagar conjuntamente con el salario. Aunque no existe interés aparente del sector patronal por la bonificación incentivo, la misma ha sido utilizada para proteger sus intereses, no buscando alcanzar los fines que dieron vida a esta prestación, es decir, no buscando realmente incrementar los ingresos del trabajador.

Pese al desinterés de los patronos por esta institución, al momento en que el patrono conviene con el trabajador en un incremento salarial se vale de esta institución para hacerlo efectivo, porque de esta manera el aumento salarial no le perjudica, pero, tal práctica conlleva perjuicios económicos al trabajador en el pago de sus prestaciones



laborales que dependen del salario.

3.3 Consecuencias de la práctica patronal de aumentar la bonificación incentivo

Las conquistas laborales alcanzadas hasta nuestros días por los trabajadores de las distintas ramas de la producción, es consecuencia de una larga lucha por alcanzar su reivindicación, que ha buscado siempre el reconocimiento y protección de sus derechos como trabajadores. Las luchas históricas surgidas en los centros de trabajo como consecuencia del trato injusto por parte de los patronos ha tenido como objetivo que los derechos de los trabajadores sean reconocidos dentro del marco jurídico constitucional vigente.

La Constitución política de la República de Guatemala, protege de forma preferente al trabajador y ello se refleja en el Artículo 103, que ordena: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

La protección constitucional de los derechos de los trabajadores dentro de un régimen democrático como es el caso de Guatemala, es una obligación estatal por el estado de derecho prevaleciente. En definitiva, la Constitución Política de la República de Guatemala, fija las reglas de vida en la sociedad, que permitirán la convivencia pacífica y en armonía entre sus habitantes, que de no respetarse y no hacerse respetar por las autoridades competentes se violentará el estado de derecho y con ello se caería en arbitrariedad.



No obstante la protección legal preferente a los trabajadores por la Carta Magna, el Decreto 78-89, que instituye la bonificación incentivo y que tiene carácter de ley de rango ordinario disminuye la protección de los trabajadores con respecto al salario garantizado por la Carta Magna y el Código de Trabajo.

La disminución a los derechos de los trabajadores surge por el hecho que algunos patronos, amparados por el decreto referido en el párrafo anterior que establece que la bonificación incentivo no forma parte del salario, al momento de convenir con los trabajadores en un aumento salarial, optan por incrementar sin limite alguno el monto legal establecido para el pago de la bonificación incentivo y no el salario ordinario mensual, por lo que algunos trabajadores de empresas de capital privado devengan en concepto de bonificación incentivo cantidades que sobrepasan ampliamente con creces los doscientos cincuenta quetzales -(Q250.00)- establecidos para el pago de esta prestación.

La anterior práctica patronal descrita en el párrafo que antecede evita incrementar el salario ordinario mensual que es lo que realmente beneficiaría al trabajador de la iniciativa privada y trae consecuencias perjudiciales que afecta a dos sectores:

3.3.1 Consecuencias perjudiciales al sector trabajador

El sector trabajador es el que resulta más perjudicado con la práctica patronal, que busca no incrementar el monto del salario ordinario mensual, sino que opta al momento de convenir en un aumento salarial se incremente la bonificación incentivo.



El perjuicio principal que causa esta práctica patronal, es principalmente de carácter económico que repercute en las finanzas del trabajador, ya que por el hecho de incrementársele el monto de la bonificación incentivo y no el monto de su salario ordinario mensual, no vera incremento al momento de recibir el pago de su aguinaldo, ni se incrementará su pago en concepto de bonificación anual para los trabajadores del sector privado y si en un dado caso fuere despedido sin causa justificada las consecuencias económicas que traería al trabajador tal práctica afectaría el monto para el pago de su indemnización que en derecho le corresponde.

El perjuicio que sufre el trabajador no se limita a lo anterior, sino que se extiende a su planilla mensual reportada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debido a que es irreal con respecto al salario que se le paga.

La práctica tergiversante de la bonificación incentivo implica una disminución en los beneficios por concepto de seguridad social, principalmente en cuanto al enfrentar los efectos de un accidente de trabajo o enfermedad, porque el trabajador recibirá un ingreso por concepto de suspensión laboral en proporción al salario base y no en consideración al ingreso total recibido como pago de salario.

La situación para el trabajador se agudiza si se toma en cuenta que estas contingencias como accidentes de trabajo o enfermedad que podrían sobrevenirle con motivo de la ejecución del trabajo el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las cubre únicamente con el 66% del salario base reportado por el empleador mediante planilla mensual.



Es evidente que el trabajador es el gran afectado por la práctica patronal, que se escuda en que el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 2, ordena: “La bonificación incentivo no forma parte del salario.” Con la anterior afirmación legal el gran beneficiado es el patrono que no obstante la abismal diferencia de posiciones con el trabajador mediante este decreto se le beneficia aun más.

3.3.2 Consecuencias perjudiciales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Para todo Estado la seguridad social es indispensable, su importancia reside en la protección ante las contingencias que puedan afectar a los trabajadores y su familia, como accidentes, invalidez, desempleo, enfermedad o muerte y en situaciones previsibles encontramos, la procreación y la vejez.

Con la evolución experimentada por la seguridad social y luego de considerar el beneficio que conllevaría para los trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo, consideró este tipo de política estatal como un derecho humano.

En el año de 1952 la Organización Internacional del Trabajo aprobó el Convenio 102, mediante el cual se estableció la política en materia de seguridad social para los estados miembros.

En Guatemala el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es el ente encargado de prestar la seguridad social y fue institucionalizado mediante la Constitución Política de la República del año 1945, en su Artículo 63 y cuya ley orgánica es el Decreto 295, su



finalidad es aplicar un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social.

La importancia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se refleja al contemplar la protección y los beneficios para los trabajadores en los siguientes riesgos: a). accidentes en general, b). invalidez, c). orfandad, d) viudez, e). vejez, f). muerte, g). protección relativa a enfermedades y h). maternidad.

Por la importancia de la institución del seguro social para la sociedad trabajadora, es necesario que las aportaciones que hacen tanto trabajadores como empleadores sean congruentes con los ingresos de aquellos, ya que ello permitirá que los servicios que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se mantengan y puedan mejorarse en el futuro.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es perjudicado por el Decreto 78-89 en su Artículo 2, que regula: “La bonificación incentivo no incrementa el valor del salario.-” Por ello no está afecta al pago del Instituto Guatemalteco Seguridad Social, Instituto de Recreación para los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.

Los patronos amparados en la Ley de la Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, incrementan el monto de la bonificación incentivo de sus trabajadores más allá del monto legal establecido disfrazando partes del salario, para cumplir con uno de sus objetivos que es evadir el pago real de la cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, reportando como sueldo ordinario de su trabajador un salario mínimo que no corresponde con los ingresos que obtiene, con lo



cual se le perjudica, pero, también en gran medida es perjudicada la institución del seguro social.

La práctica patronal tergiversante de la bonificación incentivo, implica una disminución en los ingresos monetarios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ello como consecuencia del reporte de pago de planillas de los trabajadores del sector privado inferiores a los salarios reales pagados.

Es necesario que se proteja al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por la importancia que revisten los servicios que presta, importancia que se evidencia al verificar los servicios prestados durante los años 2010 y 2011, los cuales pueden verse en el apartado de anexo, página 101.

3.4 Tergiversación del monto de la bonificación incentivo

Un principio fundamental que informa al derecho guatemalteco, es el de supremacía constitucional que implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico esta la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual como ley suprema debe ser rígidamente observada por gobernantes y gobernados a efecto de consolidar el estado constitucional de derecho.

Con el fin de lograr la consolidación plena del estado constitucional de derecho, nuestra ley suprema reconoce la evolución que en materia de derechos humanos se ha venido dando y ello lo confirma al otorgar a los tratados internacionales aceptados y ratificados



por Guatemala en materia de derechos humanos, la jerarquización de ingresar al ordenamiento jurídico con carácter de norma constitucional, jerárquicamente supeditados a la Constitución Política de la República de Guatemala, pero superior a leyes ordinarias.

Lo anterior se aprecia en que el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que expresa: “Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno.”

De acuerdo con el derecho internacional vigente la integridad del salario no debe ser disminuida por ningún motivo y menos por prácticas patronales perjudiciales a los trabajadores, que fomentan su accionar en que el Decreto 78-89 ordena en una parte de su Artículo 2: “La bonificación incentivo no forma parte del salario.”

No obstante lo establecido en el artículo referido en el párrafo anterior, del estudio de la legislación nacional puede establecerse lo contrario, como puede demostrarse mediante los siguientes cuerpos legales:

El Convenio Internacional del Trabajo, número 95 Sobre Protección del Salario, preceptúa: “A los efectos del presente convenio, el termino salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de calculo, 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 éste ultimo haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya efectuado o deba prestar.”

Asimismo, es necesario señalar como punto de apoyo el Artículo 88 del Código de Trabajo, que con respecto al salario refiere: “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.”

La preferente protección de la ley a los trabajadores se evidencia en que el contenido del Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula la tutelaridad de las leyes de trabajo al exponer: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias y tutelares para los trabajadores.”

Considerando que el ordenamiento jurídico de Guatemala en materia laboral, está formado por un conjunto de normas jurídicas, que constituyen un mínimo de garantías protectoras de los derechos de los trabajadores por la falta de igualdad existente entre asalariados y patronos y que principalmente la Constitución Política de la República de Guatemala, promueve un conjunto de garantías jurídicas que buscan disminuir esa desigualdad, mismas que si en un momento dado fueren tergiversadas mediante un contrato colectivo o individual de trabajo, convenio u otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la ley, en tratados internacionales ratificados por Guatemala, en reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo serán nulas ipso jure.



Siendo el trabajo un derecho social, constituye un derecho humano, consecuentemente una obligación social para con la persona humana, que forma parte del régimen laboral establecido para la sociedad de Guatemala.

El Estado de Guatemala, consciente de la importancia del salario para la sociedad en general aceptó y ratificó el Convenio 95 Sobre Protección del Salario, mediante el cual se incorporan un conjunto de normas jurídicas que buscan consolidar la protección del salario estableciendo que toda remuneración que recibiere el trabajador de su patrono es consecuencia de sus servicios prestados.

El Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo, en su Artículo 1, instituye: “A los efectos del presente convenio, el termino salario, significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de calculo, siempre que pueda valuarse en efectivo, fijado 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 éste ultimo haya efectuado o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

El cuerpo legal citado anteriormente y aprobado por la comunidad internacional é incorporado a nuestro ordenamiento jurídico establece claramente que todo lo que el patrono entrega al trabajador a su servicio es consecuencia de su trabajo realizado.

Entonces, si todo lo que el patrono entrega al trabajador a su servicio es consecuencia del trabajo que desempeña, el salario que el trabajador devenga no debe ser objeto de



disminución ni de cualquier forma de tergiversación por prácticas patronales que pretendan hacerlo, por lo que establecer mediante ley que la bonificación incentivo no forma parte del salario contradice un derecho humano ampliamente analizado por la comunidad internacional estudiosa del salario que promueve su defensa para que este no sea objeto de cualquier forma de tergiversación que busque disminuirlo por prácticas patronales que pretendan hacerlo.

La protección salarial se fortalece mediante otro cuerpo legal de carácter ordinario, como el Código de Trabajo, que ordena en su Artículo 88: "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.-"

La coordinación existente entre el contenido del Convenio 95 Sobre Protección del Salario, como norma de rango constitucional, sumado a lo que establece el Código de Trabajo respecto al salario, en su artículo citado, confirma el carácter proteccionista del ordenamiento jurídico nacional en proteger al salario como parte integrante de los derechos humanos.

La definición de salario contenida tanto en el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, como en el Código de Trabajo, constituyen una definición amplia y congruente con la doctrina científica, pues estiman como salario la retribución que el patrono debe pagar al trabajador como consecuencia del cumplimiento del contrato de trabajo. Porque, retribución es todo lo que se da a cambio de otra cosa, en este caso todo lo que dé el patrono a cambio de los servicios recibidos por el empleado.



Sin embargo, pese a que en Guatemala existe una estructura jurídica organizada en defensa de la integridad del salario que tiene su origen legal en orden jerárquico en la Carta Magna como ley suprema y que luego viene a confirmar el orden jurídico internacional mediante el Convenio 95 Sobre Protección del Salario, sumado a lo que expresa el Código de Trabajo, es evidente la contradicción que existe por parte del Artículo 2 Decreto 78-89, en relación al conjunto de normas jurídicas protectoras del salario.

La contradicción radica en que en un apartado el Artículo 2 del Decreto 78-89 establece: “Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el calculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido ni aguinaldos.-”

La contradicción del Artículo 2 del decreto referido, permite y fomenta en los patronos la práctica de tergiversación del monto de la bonificación incentivo, porque al momento de convenir con los trabajadores en aumento salarial optan por incrementar el monto de esta prestación y no el salario ordinario mensual, debido a que este artículo establece que la bonificación incentivo no forma parte del salario.

La contradicción del Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República, es evidente con respecto a ir en contra de las garantías con que está investido el salario y no amerita más prueba de su existencia que las que han sido aportadas dentro del capítulo presente por lo cual es necesario que la problemática que ocasiona este artículo del decreto referido sea corregida mediante los medios legales correspondientes.





CAPÍTULO IV

4. Conflictos que genera la práctica patronal de incrementar la bonificación incentivo

4.1 Definición de conflicto

En el derecho del trabajo, la razón principal de su existencia es estar integrado por un conjunto de normas jurídicas dirigidas a proteger los derechos del trabajador y a resolver los conflictos que puedan darse entre trabajadores y patronos.

Por lo anterior, Manuel Ossorio, respecto al término conflicto expone: "Conflicto es lo más recio o incierto de un combate, pelea o contienda. Oposición de intereses en que las partes no ceden. El choque o colisión de derechos o pretensiones. Situación difícil, caso desgraciado."³⁸

Partiendo de la anterior definición, el mismo Manuel Ossorio, explica lo que se entiende por conflicto de trabajo, por lo que afirma: "El concepto se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores. Pueden ser individuales y colectivos, de derechos o de intereses.- "³⁹

Este conjunto de normas jurídicas encargadas de tutelar las relaciones de trabajo, están

³⁸ **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág.152.

³⁹ **Ibid.**



organizadas para proteger el salario que devenga el trabajador y no propiciar conflictos de trabajo. En la mayoría de casos el salario representa la única y principal fuente de ingresos para el trabajador y en virtud de su carácter alimenticio debe ser protegido eficientemente por la ley.

Dada la importancia que tiene el salario en la vida del trabajador y en el sostenimiento de su familia, la práctica patronal de incrementar el monto de la bonificación incentivo y no el salario ordinario mensual al momento de convenir las partes de la relación de trabajo en un aumento de salario, ha generado el surgimiento de conflictos de distinta naturaleza, motivados por el Decreto 78-89 en su Artículo 2.

A continuación se exponen una serie de conflictos surgidos en las relaciones de trabajo motivados por la contradicción que en su momento se expuso y que encierra el Artículo 2 del Decreto 78-89, con respecto al ordenamiento protector del trabajo:

4.1.1 Conflictos judiciales

Durante la ejecución del contrato de trabajo suelen surgir diferencias entre trabajadores y patronos, mientras sean superadas la relación de trabajo continuará desarrollándose pero, cuando las diferencias entre las partes se acentúan la continuidad del contrato de trabajo se torna complicado, surgiendo conflictos que pueden tener la característica de conflictos judiciales y que de acuerdo al presente estudio su causa principal lo genera, la práctica patronal de incrementar el monto de la bonificación incentivo y no el salario ordinario mensual al momento de convenir en aumento salarial.



El conjunto de normas jurídicas laborales organizadas para proteger al trabajador buscan que la convivencia entre él y el patrono durante la ejecución del contrato de trabajo se desarrolle en armonía, pero, no logran evitar el surgimiento de conflictos de carácter judicial que se dan durante el desarrollo de un litigio de trabajo.

Estos conflictos se evidencian al momento de la terminación del contrato de trabajo y cuando el patrono pretende hacer efectivo el pago de la indemnización al trabajador, pero, el obrero muestra inconformidad con la suma total con que se le pretende indemnizar debido a que la misma es inferior a sus pretensiones, porque él espera obtener en concepto de pago de indemnización una cantidad muy superior a la que se le pretende cancelar, por lo que su inconformidad lo motiva a presentar demanda judicial ante los tribunales de trabajo y previsión social en contra de su patrono.

La demanda judicial del trabajador por el pago de su indemnización se debe a que la que se le pretende cancelar es inferior a sus pretensiones. Conlleva el argumento que durante el tiempo en que prestó sus servicios a su patrono y convinieron en aumentos de salario, se tergiversaba la institución de la bonificación incentivo, incrementando esta prestación y no el salario ordinario mensual, por lo que para el momento de finalizar la relación de trabajo el pago de su indemnización se basará en el monto de su salario ordinario mensual que devengaba. Con esto se evidencia que tales prácticas patronales motivan el surgimiento de conflictos judiciales dentro de la relación de trabajo.

Prueba de la existencia de los conflictos judiciales se dan por las demandas que trabajadores suelen presentar ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el



objeto que se declare a favor del trabajador en sentencia firme, que de acuerdo a los principios del salario la bonificación incentivo forma parte del salario, para que los montos que los patronos disfrazan como bonificación incentivo se tengan como salario ordinario y así se les cancele como corresponde sus prestaciones que dependen del salario.

Los casos presentados ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, llegado el momento de dictar sentencia, sí los juzgadores realizan la interpretación de la ley laboral en su conjunto y no una interpretación aislada como pretende se interprete el Artículo 2 del Decreto 78-89, al dictar sentencia deberán pronunciarse en favor del trabajador demandante.

El conflicto de carácter judicial es propiciado por la práctica patronal que busca tergiversar el monto de la bonificación incentivo en perjuicio de los trabajadores, pero, esto no podría darse si el Decreto 78-89 en su Artículo 2, no motivará a los patronos a realizar tales prácticas.

4.1.2 Conflictos jurídicos

“Conflictos jurídicos son aquellos que derivan de discrepancias a causa de la interpretación o aplicación de una norma estatal, por lo que su solución debe ser conforme a derecho.”⁴⁰

⁴⁰ Coser, Lewis A. **Conflictividad laboral**, es.wikipedia.org/wiki/conflictividad_laboral. (11 de agosto de 2013).



La legislación laboral debe propiciar las relaciones de trabajo en armonía, tanto por el interés propio del trabajador y del patrono como por el desarrollo de la empresa mediante la cual se provee de trabajo para la sociedad. Sin embargo, en Guatemala la discrepancia que origina el conflicto es causada por el Decreto 78-89, la cual en su Artículo 2, en un apartado establece: “La bonificación incentivo no forma parte del salario.-”

La afirmación que la bonificación incentivo no forma parte del salario confronta al orden jurídico laboral protector del mismo, que promueve la integridad del salario y no el menoscabo de esta institución.

Los conflictos jurídicos, tienen su origen cuando el patrono decide aumentar el monto del salario al trabajador a su servicio, pero, lo que incrementa es el monto de la bonificación incentivo, excusando su actuar en que está permitido por el Decreto 78-89 en su Artículo 2 que regula: “Esta bonificación no incrementa el valor del salario.-”

El contenido del Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, es el causante de este conflicto entre normas porque viene a contradecir lo ordenado por el Convenio 95 de la Organización Internacional del Salario, en su Artículo 1, respecto al salario y que en su momento se expuso. Este conflicto entre normas debe ser urgentemente subsanado porque contribuye a fomentar en el sector patronal la práctica de incrementar la bonificación incentivo como incremento salarial, fomentando en los patronos el ánimo de menoscabar la concepción aceptada que todo lo que el trabajador recibe de su patrono forma parte de su salario.



4.1.3 Conflictos económicos

El derecho a la vida es un derecho inherente al ser humano, es el derecho a gozar de una vida digna, siendo a la vez el derecho más elemental y fundamental del conjunto de derechos humanos de primera generación.

Si se pretende alcanzar una vida digna, para el ciudadano es necesario que el Estado establezca las bases para ejercer el derecho al trabajo y es por esa necesidad que la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza imperativamente el trabajo al preceptuar en su Artículo 101: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

“Los conflictos económicos o llamados de interés son aquellos derivados de pretensiones de mayores retribuciones salariales como consecuencia generalmente de la pérdida del poder adquisitivo de los salarios como consecuencia de la inflación económica que afecte a la zona.”⁴¹

Actualmente en distintas partes del mundo los problemas económicos de los países afecta el poder adquisitivo de las personas. El constante incremento de bienes y servicios frente a los bajos salarios obliga a los trabajadores a demandar incrementos de salarios.

⁴¹ Coser, Lewis A. **Conflictividad laboral**, es.wikipedia.org/wiki/conflictividad_laboral (12 de agosto de 2013).



Guatemala no escapa a la difícil situación económica actual donde los precios de los productos de la canasta básica no cesan de incrementarse ante la pasividad de las autoridades competentes por controlarlos. Esta situación reduce el poder adquisitivo de los salarios.

El alto costo de la vida actual, obliga al trabajador a solicitar a su patrono aumento de salario que le posibilite un desahogo a su difícil situación económica, pero, conseguir un aumento de salario resulta muy difícil en la mayoría de casos ante la vieja excusa patronal de que los ingresos de la empresa no son favorables.

Cuando el trabajador tiene éxito en su iniciativa de pretensión de aumento salarial y el patrono acepta incrementarle el salario, tiende a incrementarle la bonificación incentivo y no el salario ordinario mensual, práctica que deriva en el descontento del trabajador a causa que el pago de sus prestaciones laborales no son proporcionales al salario que devenga mensualmente, ya que él devenga en concepto de bonificación incentivo cantidades muy superiores a los doscientos cincuenta quetzales mensuales que establece la ley. El descontento de los trabajadores ante la forma en que se le paga su salario provoca el surgimiento de conflictos de carácter económico entre trabajadores y patronos.

4.1.4 Conflictos sociales

El ser humano es un ser por naturaleza social, debido a ello no puede vivir aislado, debe interrelacionar con los demás hombres. "La sociedad es un sistema de relaciones



entre los hombres, es el lugar en donde se produce la cultura: el lenguaje, el arte, la ciencia, la moral, la religión y el derecho. En todas las sociedades humanas se ha presentado el fenómeno jurídico, de ahí que se haya afirmado frecuentemente que donde existe la sociedad hay derecho.”⁴²

“El Conflicto social es definido como una lucha por los valores y por el estatus, el poder y los recursos escasos, en el cual los oponentes desean neutralizar, dañar o eliminar a sus rivales.”⁴³

Los conflictos sociales para el presente caso surgen por la confrontación que motiva el Decreto 78-89 del Congreso de la República, que promueve la tergiversación del salario mediante la promoción del incremento ilimitado de la bonificación incentivo, pero, no del salario ordinario. Estos conflictos surgen cuando trascienden de lo individual y proceden de la propia estructura de la sociedad.

La práctica patronal de incrementar la bonificación incentivo y no el salario ordinario mensual al convenir un incremento salarial las partes de la relación laboral origina el conflicto social que trasciende de lo individual a lo social y cuando las organizaciones sociales o sindicales manifiestan su inconformidad por el irrespeto que los patronos demuestran en contra de los derechos laborales mínimos que rigen las relaciones de trabajo.

⁴² Gil, Rosario y País, Carlos. **Sociología**, Pág. 353.

⁴³ Coser, Lewis. A. **Conflicto Social**, es. wikipedia.org/wiki/conflictividad_social. (12 de agosto de 2013).



Los conflictos sociales surgidos en el campo del derecho laboral, se han dado particularmente cuando las organizaciones sociales y organizaciones sindicales exigen el pago justo del salario y que se respeten los convenios internacionales que protegen el salario.

El derecho tiene como fin regular la conducta de los hombres en la sociedad en la que se desenvuelven, debe prevenir toda forma de conflicto en los distintos campos en que interactúa. Su objetivo principal debe ser proteger principalmente al trabajador, como parte débil de la relación de trabajo y el conjunto de normas que lo integran debe cumplir fielmente con el mandato de la Constitución política de la República de Guatemala, que claramente regula la tutelaridad de las leyes de trabajo, en su Artículo 103. "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes."

El hecho que las leyes de trabajo deben ser conciliatorias significa que deben buscar que las relaciones de trabajo en los centros de producción sean armónicas y no centros de surgimiento de conflicto, por lo mismo no se tolerará por la propia ley constitucional que una ley de jerarquía ordinaria propicie situaciones que causen conflictos que redunden en la sociedad y que surjan dentro de los centros de producción.

Si el Estado busca realizar el bien común en beneficio de la persona debe a través de sus instituciones constituidas protegerla, debiendo crear todos los mecanismos legales, administrativos y recurso humano necesario para conseguirlo.



Así que, si la ley constitucional tiene como uno de sus objetivos principales alcanzar el bien común de todas las personas y para ello no distingue raza, sexo o posición económica, de ninguna manera debe el ordenamiento jurídico guatemalteco, permitir que el Decreto 78-89 del Congreso de la República en su Artículo 2, establezca en perjuicio del trabajador: “La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores 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 servido, ni aguinaldos.-”

Lo establecido en cuanto a que la bonificación incentivo no incrementa el valor del salario es aprovechado por los patronos para tergiversar esta institución jurídica laboral y crea focos de conflictos entre trabajadores y patronos.

4.2 Necesidad de reformar el Artículo 2 del Decreto 78-89

El patrono, debido a su superioridad económica e intelectual conoce muy bien el contenido de sus derechos y obligaciones establecidas por ley y que le asisten por su calidad de patrono.

Por lo anterior, fundadamente se presume que los patronos conocen sus principales obligaciones y que la principal de ellas es cumplir con el pago del salario íntegro al trabajador o trabajadores a sus servicios, conforme al modo, tiempo y lugar establecidos en ley.



La necesidad del trabajador de obtener ingresos para solventar gastos propios y de su familia lo obliga a proveerse de un empleo que le provea los medios económicos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas. En Guatemala para los potenciales trabajadores resulta muy frustrante conseguir un empleo, debido a las pocas ofertas de trabajo que ofrece el mercado laboral, esta situación permite que muchas personas se vean obligadas a aceptar puestos de trabajo, donde las condiciones de trabajo y las condiciones de pago de salario no sean conforme a lo establecido por las leyes laborales ni conforme a los convenios internacionales de trabajo aceptados y ratificados por Guatemala.

La necesidad ineludible de las personas de obtener ingresos, sumado a la abundante mano de obra existente, crea un ambiente propicio para el abuso por parte de los patronos hacia el trabajador. Esta situación de necesidad de ingresos permite al patrono imponer arbitrariamente condiciones de pago de salario contrarias al derecho laboral, debido a que aprovechándose de la vulnerabilidad de los trabajadores convienen con ellos en que cualquier aumento de salario que aprueben se hará aumentando el monto de la bonificación incentivo y no incrementando el monto del salario ordinario mensual.

La imposición patronal al momento de convenir en aumento de salario regularmente es aceptada por el trabajador, porque de no aceptarla pondría en riesgo su trabajo o la oportunidad de conseguir uno. Los patronos abusan de su posición ante la necesidad de empleo del trabajador, actuando como el todopoderoso de la relación laboral e imponiendo condiciones según su propia conveniencia.



Para fundamentar la necesidad de los trabajadores de proteger el producto de la venta de su fuerza de trabajo que es el único recurso con el que cuentan para sobrevivir, sea este material o intelectual, se explica que de conformidad con lo expuesto por el Código de Trabajo, en su Artículo 103. “El salario mínimo implica una remuneración básica establecida en ley para cubrir las necesidades de orden material, moral y cultural del trabajador y de su familia.”

La afirmación expresa del cuerpo legal mencionado implica una remuneración básica que de conformidad con la ley, deberá de satisfacer las necesidades básicas del trabajador y de los suyos, por lo que si en dado momento del desarrollo de la relación de trabajo, las partes convienen en un aumento de salario, este venga a superar el salario mínimo establecido por mandato de ley y venga a superar el monto de las prestaciones que dependen del salario, con lo cual se cumpliría a cabalidad con el principio de garantías mínimas del derecho laboral que establece que los derechos mínimos garantizados son susceptibles de ser superados y en ningún momento deben ser disminuidos.

Sin embargo, en la práctica algunos patronos al incrementar el salario de sus trabajadores como se ha venido explicando, no buscan cumplir con el principio de garantías mínimas, no buscan mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y sus familias, sino que lo que buscan es acallar sus peticiones de aumento salarial evadiendo este principio con incrementar el monto de la bonificación incentivo, porque esto les permitirá evadir incrementar el pago de las prestaciones laborales que dependen del salario.



La práctica patronal que tergiversa la bonificación incentivo, es posible debido a que de forma malintencionada y en perjuicio de los trabajadores los legisladores instituyeron mediante Decreto 78-89 en su Artículo 2 de forma expresa: “Esta bonificación no incrementa el valor del salario.-” Con lo anterior se está violando en forma continuada la integridad del salario, pisoteando lo establecido por la Constitución Política de la República y el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, que defienden la integridad del salario.

El Estado de Guatemala, debe promover el cumplimiento obligatorio de los derechos del trabajador, debe especialmente proteger el salario como producto del esfuerzo de la persona y no menoscabarlo. Debe cumplir con los convenios de trabajo ante la comunidad internacional defensora de los derechos del trabajo y que el Estado de Guatemala ha aceptado, pero, al ordenar el Decreto 78-89 en su Artículo 2: “La bonificación no incrementa el valor del salario.-” No obstante lo anterior, siendo una prestación del trabajador que es consecuencia de sus servicios prestados se está contradiciendo el Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo. Además, el decreto en conflicto faculta a los patronos para disfrazar partes del salario mediante la incrementación de la bonificación incentivo.

La forma en que se encuentra regulada la bonificación incentivo mediante Decreto 78-89 en su Artículo 2, es contraria a los intereses de los trabajadores del sector privado, esta violando la legislación establecida para la defensa de la integridad del salario, entre otros, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo y el mismo Código de Trabajo, en consecuencia:



a). Impide al trabajador alcanzar las metas propuestas por la legislación laboral que busca su superación económica, material e intelectual, al permitir que partes del salario del trabajador los patronos les paguen como bonificación incentivo, con el objetivo de no incrementar las prestaciones que dependen del salario.

b). La forma en que se encuentra regulada la institución de la bonificación incentivo fue redactada sin duda alguna para favorecer a los patronos de la iniciativa privada, porque fomenta la práctica patronal de incrementar la bonificación incentivo y no el salario ordinario mensual en concepto de aumento salarial, violando la integridad del salario.

Por lo tanto, basado en lo explicado, se concluye en que es necesario se reforme el contenido del Artículo 2 del Decreto 78-89, del Congreso de la República de Guatemala, el cual deberá establecer expresamente a partir de su respectiva reforma, de forma clara y precisa lo siguiente: Todo incremento de salario que los patronos del sector privado convengan con sus trabajadores y que lo hagan incrementando el monto legal establecido para la bonificación incentivo, pasará a formar parte integral del salario ordinario mensual.

4.3 Justificación

A lo largo de las distintas etapas en que se ha venido desarrollando el derecho laboral, los trabajadores han sufrido innumerables abusos por parte de sus empleadores, que van desde jornadas diarias de trabajo agotadoras y esclavizantes hasta pagos de salarios de hambre, que han tenido que soportar debido a la ineludible necesidad de tener un trabajo que les provea los recursos económicos necesarios para cubrir sus



necesidades básicas. Ante tales situaciones, los trabajadores han debido organizarse para ser escuchados ante la inminente amenaza de ser atacados brutalmente para hacerlos callar, pero, valientemente se han levantado para hacerse escuchar aun a través de manifestaciones para mostrar su descontento ante los abusos patronales de que son objeto y contra los distintos regímenes de turno por consentir y fomentar tales abusos.

Las manifestaciones de desesperación y descontento de los trabajadores organizados, que en múltiples oportunidades han sido objeto de violentas acciones represivas por las autoridades de turno ha rendido sus frutos. Estas batallas en busca de mejoras en los centros de trabajo y en busca de aumentos salariales ha permitido que hoy en día los trabajadores cuenten con una normativa laboral específica que busca tutelar los derechos de los trabajadores frente a la abismal diferencia económica de los patronos.

Además, el derecho laboral en su conjunto busca la superación económica e intelectual de los trabajadores y prohíbe toda acción que busque menoscabar las conquistas de los trabajadores que con tanta lucha han conseguido.

Por lo anterior, es necesario reformar urgentemente el contenido del Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República, que actualmente establece: “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



servido, ni aguinaldos, salvo para computo 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 IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.”

La reforma que se propone sobre el contenido del Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República, se justifica racionalmente en que el derecho debe interpretarse en su conjunto, como un todo y no en forma aislada para evitar toda interpretación aislada que violente el conjunto normativo jurídico.

Con el fin de tutelar los derechos de los trabajadores el conjunto de normas jurídicas del derecho del trabajo de Guatemala, como se ha venido explicando a lo largo del presente trabajo protege de forma especial el salario del trabajador, lo que se evidencia con la aceptación y ratificación del Convenio 95. Sobre protección del salario, de la Organización Internacional del Trabajo.

El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, expresa claramente en su Artículo 1: “A los efectos del presente convenio, el termino salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de calculo, 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 por servicios que haya prestado o deba prestar.”



Por lo anteriormente establecido no puede aceptarse que el Artículo 2 del Decreto 78-89, venga a contradecir un conjunto de normas jurídicas protectoras del salario y que inicia menoscabando la supremacía constitucional, para continuar violentando el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, aceptado por Guatemala, además del Código de Trabajo, entre otras leyes.

Es necesario, por interés de los trabajadores y en cumplimiento de los derechos humanos por parte del Estado de Guatemala, que no se siga permitiendo lo expresado en el Decreto 78-89 en su Artículo 2: "Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos.-" Mediante el artículo anterior como se ha venido estudiando se tergiversa el monto de la bonificación incentivo y como consecuencia se tergiversa el salario por los patronos del sector privado, al disfrazar partes del salario como bonificación incentivo.

De continuar vigente el contenido del Artículo 2 del Decreto 78-89, el Estado de Guatemala continuará siendo cómplice de los patronos del sector privado que tergiversan el monto de la bonificación incentivo, al aumentar ésta prestación más allá del monto legal establecido con el único fin de disfrazar partes del salario y con ello evitar incrementar el monto de las prestaciones que dependen del mismo.

El abuso que práctica el sector patronal de la bonificación incentivo se refleja en que algunos trabajadores tienen un salario ordinario equivalente al salario mínimo, pero, reciben en pago por concepto de bonificación incentivo cantidades que muchas veces



exceden con creces el monto legal de la bonificación incentivo lo que les perjudica en sus ingresos que dependen del salario.

La práctica patronal anterior es evidente para la sociedad guatemalteca que ve con impotencia como se tergiversa el salario mediante el pago de la bonificación incentivo, sin que ningún sector se atreva de forma responsable a atacar esta práctica viciada.

“En la práctica el bono incentivo se paga en dos sentidos opuestos: para algunos se paga el mínimo establecido. Pagando esa cantidad se considera cumplida la exigencia del pago de esta prestación.

Para otros se aprovecha esta bonificación para disfrazar partes del salario con las ventajas que conlleva, a tal punto que el sueldo de gran número de trabajadores está integrado mayormente por bono incentivo que por salario regular.”⁴⁴

Fundadamente se justifica la necesidad imperiosa en beneficio de los trabajadores del sector privado de reformar el contenido del Decreto 78-89 del Congreso de la República, específicamente en su Artículo 2; con la reforma propuesta se evitará que algunos patronos del sector privado continúen tergiversando la institución de la bonificación incentivo y con ello el Estado de Guatemala cumplirá con los trabajadores de Guatemala y ante la comunidad internacional promotora y defensora de los derechos de los trabajadores, que en todo momento busca tutelar los derechos de los asalariados.

⁴⁴ Fernández Molina, **Ob. Cit**; Pág. 310.



4.4 Proyecto de reforma del Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Muchas son hasta ahora las valiosas investigaciones de proyectos de ley existentes que han sido formuladas para beneficio de los habitantes de la República de Guatemala, a las cuales diversas instituciones sociales o estudiantiles han dedicado una importante cantidad de recursos económicos, intelectuales, materiales, etcétera.

La realidad es que una gran cantidad de proyectos de investigación se han quedado en simples proyectos, sin trascender al plano de la práctica, debido a que en muchos casos a los diputados que integran el órgano constitucionalmente facultado para aprobar proyectos de ley no les interesa en absoluto su aprobación para que nazcan a la vida jurídica, con lo que se mantiene marginada a la mayoría de la población de obtener oportunidades reales de desarrollo, de justicia, educación y salud.

Mediante el presente trabajo de investigación se ha venido analizando el perjuicio que causa a los trabajadores del sector privado el Decreto 78-89 en su Artículo 2; se ha explicado la necesidad de reformarlo, para lo que también se ha justificado el derecho de los trabajadores a defender el principio de garantías mínimas.

Considerando la necesidad ineludible de mejorar las condiciones económicas de los trabajadores del sector privado debido al alto costo de la vida, es sumamente urgente que las instituciones facultadas por la Constitución Política de la República de Guatemala, promuevan la reforma al contenido del Artículo 2 del Decreto 78-89 del



Congreso de la República, por los perjuicios que como se explicó y se justificó ha venido causando a los trabajadores del sector privado.

Con la propuesta de reforma de ley del decreto referido, se busca promover la defensa de los derechos mínimos de los trabajadores del sector privado, para que sus derechos no continúen siendo disminuidos, en especial se busca defender la integridad del salario ordinario mensual como único patrimonio con que cuenta el trabajador.

A la fecha, el Artículo 2 del Decreto 78-89, preceptúa: “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 servido, ni aguinaldos, salvo para computo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta neta 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 IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.”

A través del presente trabajo de investigación se ha llegado al conocimiento que la forma en que se encuentra regulada la bonificación incentivo deja abierta la posibilidad a la tergiversación del salario, ya que al momento en que el patrono conviene con el trabajador en aumento salarial, lo que incrementa es el monto legal de la bonificación incentivo que es de doscientos cincuenta quetzales y no el salario ordinario mensual.



Esta práctica les permite evadir el incremento en el pago del bono catorce, aguinaldo e indemnización, con lo que tergiversan la institución de la bonificación incentivo y con ello se viola el principio de garantías mínimas de los trabajadores del sector privado de Guatemala.

Por lo que mediante el presente trabajo de investigación se propone la reforma al Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, el que luego de concluir el respectivo proceso legislativo ante el pleno de diputados del cuerpo legislativo de Guatemala y luego de ser aprobado en su momento y conforme a su ley orgánica quedará así:

Decreto 78-89, Ley de la Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, Artículo 2:

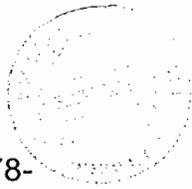
Artículo 2. “La bonificación por productividad y eficiencia o bonificación incentivo deberá ser cancelada de acuerdo con la presente ley. Todo incremento que los patronos hagan sobre el monto legal establecido en ley para el pago de la bonificación incentivo se tendrá como parte del salario ordinario mensual del trabajador sin importar el ramo de la producción a que pertenezca. 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.”





CONCLUSIONES

1. Salario es todo lo que el patrono entrega al trabajador a cambio de sus servicios prestados siempre que puedan cuantificarse en moneda de curso legal, por lo que la bonificación incentivo como prestación pagada periódicamente por el patrono al trabajador constituye salario.
2. El Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 2, expresamente contradice normas constitucionales que establecen que los derechos sociales mínimos que fundamentan el derecho del trabajo son irrenunciables para los trabajadores y susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva en sus Artículos 102 y 106.
3. El Decreto 78-89 en su Artículo 2, menoscaba la integridad del salario, al establecer que la bonificación incentivo, no obstante ser una prestación laboral no forma parte integral del salario, contradiciendo con ello además el Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, aceptado y ratificado por Guatemala.
4. Al establecer el Decreto 78-89 del Congreso de la República, en su Artículo 2 que la bonificación incentivo no forma parte del salario, causa perjuicios económicos en los ingresos de los trabajadores porque a éstos se les veta la oportunidad de incremento en el pago de su bono catorce, aguinaldo y en el pago de su indemnización en caso de despido injustificado, favoreciendo con ello únicamente a los patronos, en detrimento del trabajador.



5. La forma en que se encuentra redactado el contenido del Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala fomenta en los patronos del sector privado la práctica de tergiversación de la bonificación incentivo, la cual es ejecutada al momento de convenir las partes en incremento salarial donde los patronos optan por incrementar el monto legal de la bonificación incentivo y no el salario ordinario mensual, lo cual perjudica al trabajador.



RECOMENDACIONES

1. Es recomendable que los patronos del sector privado no continúen menoscabando la integridad del salario como cuando al momento de aumento salarial incrementan la bonificación incentivo y no el salario ordinario, entonces, para que esta práctica no continúe debe decretarse mediante reforma del Decreto 78-89 Artículo 2 y a favor del salario que todo incremento de la bonificación incentivo adicional a lo establecido forme parte del salario ordinario mensual.
2. Que el Congreso de la República de Guatemala, fomente en las instituciones públicas y empresas privadas el respeto a la Constitución Política de la República de Guatemala, promoviendo la superación de los derechos sociales mínimos que fundamentan el derecho laboral que se tienen como irrenunciables mediante la reforma respectiva que se haga del Decreto 78-89 Artículo 2.
3. Es recomendable que el Congreso de la República de Guatemala, que ratificó el Convenio 95, Sobre Protección del Salario, de la Organización Internacional del Trabajo, y que aceptó con dicha ratificación la definición de salario que dicho convenio encierra en su Artículo 1, no siga permitiendo que el Decreto 78-89 en su Artículo 2 continúe menoscabando la integridad del salario que dicho convenio promueve, por lo que es necesario se corrija esta infracción de ley mediante reforma del contenido de Artículo 2 del convenio referido que claramente contradice el convenio citado.



4. Que la bonificación incentivo no se siga utilizando como medio que impide que los trabajadores vean incrementos en su bono catorce, aguinaldo y en su respectiva indemnización para que los patronos no continúen utilizando esta institución laboral para disfrazar partes del salario debe legislarse que no debe incrementarse la bonificación incentivo más de lo que la ley establezca, para que con esto se alcance que las posiciones de los integrantes de la relación de trabajo sean más justas.

5. Es necesario que se detenga la práctica patronal que busca tergiversar el monto de la bonificación incentivo mediante un decreto legislativo que establezca un tope legal a esta prestación laboral para que al momento en que se dé un incremento del salario del trabajador este se haga efectivo sobre el mismo y no sobre la bonificación incentivo.



ANEXO

El objetivo de la exposición de los siguientes cuadros y datos estadísticos es con el propósito de establecer y resaltar la importancia que reviste para la población obrera los servicios de seguridad social que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, más no se pretende hacer un análisis de dicha institución.

La necesidad de crear el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social radica en los distintos servicios que presta a la población trabajadora de Guatemala y demás personas ligadas directamente con estas. Además, es preciso señalar que el sector trabajador constituye uno de los grupos humanos más vulnerables de la sociedad guatemalteca.

CUADRO No 1

Población total protegida por los servicios del IGSS

POBLACIÓN	AÑOS		VARIACIÓN
	2010	2011	
• Población afiliada	1,107,191	1,154,378	47,187
• Esposas y compañeras	449,570	470,158	20,588
• Hijos menores de 7 años	833,168	871,333	38,165
• Pensionados Programa IVS	144,857	153,248	8,391
• Jubilados del Estado	83,892	87,640	3,748
• Población no afiliada	37,037	37,677	640
• Total de derecho habientes	2,662,913	2,780,065	117,152



De acuerdo con las proyecciones de población realizadas por el Instituto Nacional de Estadística –INE- para el año 2010, el total de la población era de 14,168,094 habitantes, de los cuales el 18.41% fue atendida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; mientras que para el año 2011 el total de la población ascendía a 14,713,763 habitantes, de los cuales el 18.89% recibió cobertura de seguridad social.

Por la importancia del presente trabajo cabe exponer que para el año 2010, el número total de población afiliada era de 1,107,191 de las cuales 746,804 corresponde a hombres, para un equivalente al 67.45%, mientras 360,387 son mujeres, para un 32.55%; y para el año 2011, el total de afiliados estaba en 1,154,378 de los cuales 777,474 pertenecen al género masculino, lo que da un porcentaje del 67.00%, y 376,904 perteneciente al género femenino, igual al 33.00% de afiliados.

Cabe aclarar que la cobertura de seguridad social a hijos de afiliados hasta el mes de octubre del año 2010, cubría a menores de cinco años de edad, pero mediante Acuerdo 1,247 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la cobertura se amplió a infantes menores de siete años de edad, lo que cobro vigencia a partir del 30 de octubre de 2010. Con la ampliación de cobertura del instituto se permitió incorporar a 171,888 nuevos niños a la protección de la seguridad social. En la ampliación de cobertura a infantes se invertirán Q55.3 millones anuales.

El apartado de -Población no afiliada- comprende a aquellas personas no afiliadas, pero que reciben atención medica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero, por estricta emergencia.



CUADRO No. 2

Servicios médicos prestados mediante el Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes -EMA-

POBLACIÓN	AÑOS		VARIACIÓN
	2010	2011	
• Consultas, Emergencias y Primeros Auxilios por Enfermedad	3,598,290	4,229,671	631,381
• Consultas, Emergencias y Primeros Auxilios por Maternidad	328,996	350,139	(-) 21,143
• Consultas, Emergencias y Primeros Auxilios por Accidentes.	398,258	421,005	22,747
• Consultas, Emergencias y Primeros Auxilios No Clasificados	508,366	183,909	-324,457
• Total de Consultas Externa, Emergencia y Primeros Auxilios	4,833,910	5,184,724	350,824

Los servicios médicos prestados en los años 2010 y 2011 en consulta externa del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social incluyen consultas de especialidades y Odontología.

En los datos estadísticos del Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes no se incluyen los egresos hospitalarios de los distintos servicios prestados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



El pago otorgado por el riesgo de enfermedad y accidente se hace mediante el concepto de Subsidios por Incapacidad Temporal, cancelándose las dos terceras partes del salario reportado.

Para el pago otorgado para el riesgo de maternidad se otorga el 100.00% del salario cotizado.

Importante es describir que durante el año 2010, por concepto de subsidios del Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes se pagaron Q272,775,877.44; mientras que para el año 2011 se cancelaron Q300,448,146.22; esto significa un 10.00% más que el año anterior.

Además, dentro de los beneficios que incluye este programa se encuentra la denominada, Prestación Global por Incapacidad Permanente. Es una prestación dineraria que se otorga a los afiliados que por causa de un accidente sufran una mutilación, daño físico irreparable o trastorno definitivo, esto de conformidad con los Artículos 30 al 38 del Acuerdo 1002 de Junta Directiva.

Es preciso agregar que durante el año 2010, se cancelaron en concepto de incapacidad permanente Q1,162,034.01 millones, correspondiente a 817 casos, y del año 2011 se cancelaron Q1,085,180.05 que equivalen a 713 casos pagados.

Por aparte, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mediante el Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes incluye la Cuota Mortuoria EMA. La Cuota



Mortuoria EMA, consiste en una prestación dineraria conformada por un pago único que cubre los gastos de entierro en caso de fallecimiento del afiliado. Mediante este pago único se beneficia a la familia del afiliado por los gastos que conlleva la muerte del afiliado.

CUADRO No.3

Beneficiarios del Programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia

-IVS-

BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA	AÑOS		VARIACIÓN
	2010	2011	
• Pensionados por Supervivencia	72,140	75,605	3,465
• Pensionados por Invalidez	11,561	11,748	187
• Pensionados por vejez	61,156	65,895	4,739
• Total de beneficiados del programa IVS	144,857	153,248	8,391

El programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia –IVS- lo implementó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el 1 de marzo de 1971 ante los riesgos sociales de invalidez, vejez y supervivencia para asegurar a los afiliados al régimen de seguridad social una vida digna a través de una pensión monetaria mensual vitalicia al momento que alguna de estas contingencias les impida producir ingresos económicos. Por su especial importancia el Programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia, para el año 2010 fue cubierto por Q1,543.1 millones, el monto promedio mensual de pago de pensiones fue de Q1,543.10 por beneficiario.



Para el año 2011 el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social destino Q1,703.3 millones y el promedio de pensión mensual por beneficiario fue de Q1,703.30 por cada uno de ellos. Por aparte el Programa de Invalidez Vejez y Supervivencia, comprende la Cuota Mortuoria IVS, que es una prestación en dinero que se otorga en caso de fallecimiento de un asegurado con derecho a pensión o un pensionado por los riesgos de invalidez, vejez y supervivencia. Para el año 2010, se pagó la suma de Q2,072,250.00 de Cuota Mortuoria IVS, por un total de 3,454 personas fallecidas y el promedio de pago por deceso fue de Q599.95; mientras que para el año 2011 se destinaron Q1,883,962.50 para cubrir estas erogaciones.

La exposición de los anteriores datos estadísticos explica la importancia que tiene para la población guatemalteca afiliada al régimen de seguridad social los servicios que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mediante los distintos programas que desarrolla.

Por lo tanto, dada la magnitud de la importancia que reviste para la clase trabajadora los distintos programas que ha implementado el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y que se han expuesto en este apartado de anexos, no debe seguirse permitiendo que esta institución tan importante siga siendo objeto de perjuicio económico en sus ingresos mensuales mediante la contradicción que expresa el Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República, cuando en un apartado legal expresa: "La bonificación incentivo no estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas."



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho del trabajo**. 1t.; 3a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1992. 1207 págs.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 2t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. El Grafico Impresores, 1949. 562 págs.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 2t.; 24a. ed., revisada, actualizada y ampliada; Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1996. 560 págs.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 4t.; 24a.ed., revisada, actualizada y ampliada; Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1996. 504 págs.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2a. ed., actualizada; México: Ed. Porrúa, S. A., 1988. 474 págs.
- DE BUEN L. Néstor. **Derecho del trabajo**. 2t.; 7a. ed., actualizada; México: Ed. Porrúa S.A., 1987. 887 págs.
- DE FERARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2vol.; 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1977. 533 págs.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 1t.; 9a. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1984. 719 págs.
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 3a. ed.; Guatemala: Ed. Digital Impresos, 2004. 165 págs.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006. 691 págs.
- GIL, Rosario y Carlos Paíz. **Sociología**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2010. 379 págs.
- MOLINA, Luis Fernando. **Derecho laboral guatemalteco**. 4a. ed.; ampliada, corregida y actualizada; Guatemala: Ed. IUS - Ediciones, 2011. 355 págs.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., (s.f.). 797 págs.
- PAPPA LÓPEZ, Angel Anibal. **El salario y el convenio 95 de la organización internacional del trabajo o.i.t**. Guatemala: Ed. Mayte, 1999. 105 págs.



VALVERDE, Antonio Martín y otros. **Derecho del trabajo**. 16a. ed.; España: Ed. Tecnos, 2007. 977 págs.

Legislación:

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

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

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

Decreto 7-2000. Congreso de la República de Guatemala. 2001.

Decreto 37-2001. Congreso de la República de Guatemala. 2001.

Convenio No. 95 Sobre la Protección del Salario. Organización Internacional del Trabajo, 1952.