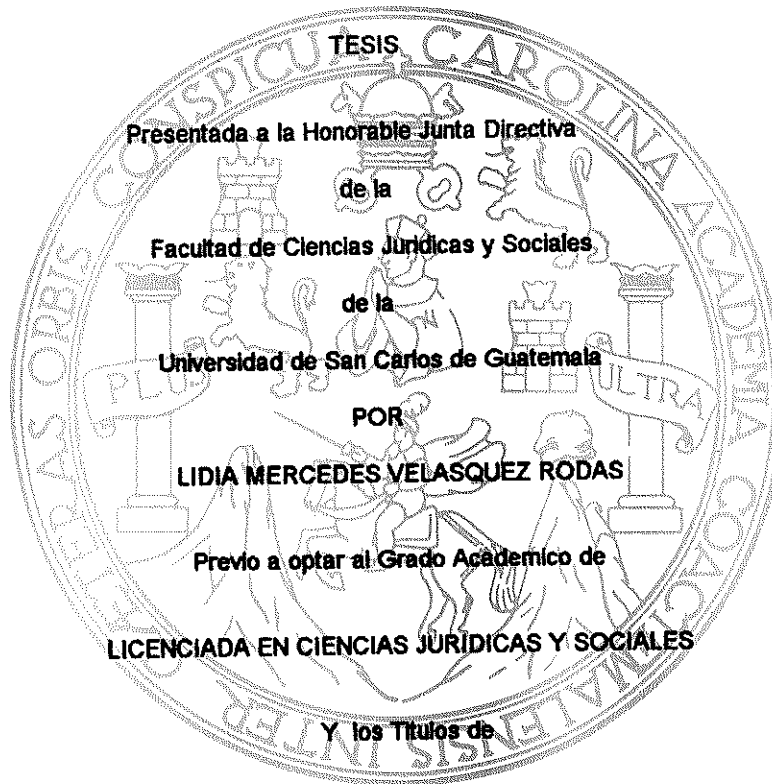


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

ANALISIS JURIDICO DE LA BONIFICACION INCENTIVO, REGULADA
EN EL DECRETO 78-89 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.



ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 1995

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

04
T (3051)
2011

JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco de Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Edgar Orlando Najarro Vasquez
VOCAL V	Br. Carlos Leonel Rodriguez Flores
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL

DECANO	Lic. Manuel de Jesus Elias
EXAMINADOR	Lic. Vladimir Aguilar Guerra
EXAMINADOR	Lic. Hugo Mendieta Ortega
EXAMINADOR	Lic. Oscar Najarro Ponce
SECRETARIO	Lic. Carlos Manuel Castro

NOTA: Unicamente el autor es reponsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Articulo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de - Abogacia y Notariado y Público de tesis).

3402-94 *ff*

Guatemala, 14 de septiembre de 1994

Licenciado
Juan Francisco Flores Juárez
Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

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

Fecha 19/09/94
OFICIAL

Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento que me fuera conferido por esa decanatura, quiero manifestarle que he asesorado a la Bachiller - LIDIA MERCEDES VELASQUEZ RODAS, en la redacción de su trabajo de tesis denominado " EL DECRETO 78-89, LEY DE BONIFICACION INCENTIVO PARA EL - SECTOR PRIVADO, UNA PRESTACION EN DINEROQUE CONSTITUYE PARTE DEL SALARIO DEL TRABAJADOR DEL SECTOR PRIVADO", opinando que el contenido de dicha investigación llena los requisitos exigidos por el reglamento respectivo. En conclusión considero que el trabajo en mención contiene una serie de conclusiones que de ser recogida por los sujetos afectados y - por nuestra casa de estudios sería muy beneficioso para todos los trabajadores del país, por lo que estimo que puede continuarse con los trámites de rigor.

Respetuosamente,

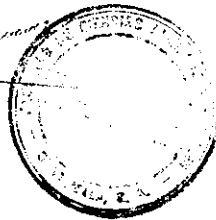
[Handwritten Signature]
Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, octubre cuatro, de mil novecientos noenticua-
tro. -----

Atentamente pase al Licenciado ALFREDO BONATTI LAZZARI,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la Ba-
chiller LIDIA MERCEDES VELASQUEZ RODAS y en su oportunidad
emita el dictamen correspondiente. -----

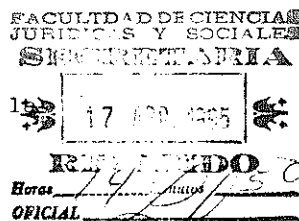
ah





Guatemala, 7 de abril de 1995.-

Señor Decano de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,
Lic. Francisco Flores Juárez
Presente.



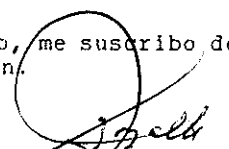
Señor Decano:

He concluido con la revisión del trabajo de Tesis, de la Bachiller LIDIA MERCEDES VELASQUEZ RODAS, titulado "EL DECRETO 78-89, LEY DE BONIFICACION INCENTIVO PARA EL SECTOR PRIVADO, UNA PRESTACION EN DINERO QUE CONSTITUYE PARTE DEL SALARIO DEL TRABAJADOR DEL SECTOR PRIVADO", por lo que atentamente le rindo dictamen final, en los términos siguientes:

- 1) Recomiendo que el título del trabajo se sustituya por el de - "ANALISIS JURIDICO DE LA BONIFICACION INCENTIVO, REGULADA EN EL DECRETO 78-89 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA", para que responda al contenido general de la tesis, con lo cual está de acuerdo la sustentante.
- 2) Al llevar a cabo la revisión encomendada, se obtuvo un mejor enfoque de los temas que se desarrollan en la tesis y se mejoró la redacción del trabajo; y
- 3) Subrayo que hay orden en el contenido capitular de la tesis, que es adecuada la consulta bibliográfica de la misma, y que comparto el criterio que sostiene la autora, en cuanto a que la bonificación incentivo es parte del salario y como consecuencia debe sumarse para el cálculo de las prestaciones laborales de los trabajadores.

Por lo anterior, manifiesto mi anuencia para que se autorice la publicación de la tesis, previo al examen de grado correspondiente.

Con mi acostumbrado respecto, me suscribo de usted con muestras de mi distinguida consideración.


Lic. Alfredo Bonatti Lazzari
Revisor de Tesis

L.c. Interesada.
Archivo.



[Handwritten signature]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, abril diecisiete, de mil novecientos noventi-
cinco. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis de la Bachiller LIDIA MER-
CEDES VELASQUEZ RODAS intitulado "ANALISIS JURIDICO DE LA
BONIFICACION INCENTIVO, REGULADA EN EL DECRETO 78-89 DEL
CONGRESO DE LA REPUBLICA". Artículo 22 del Reglamento pa
ra Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis. -----

ahg.-



[Handwritten signature]



DEDICATORIA

TO QUE DEDICO A:

DIOS: Fuente inagotable de sabiduría, infinitas gracias por sus inmerecidas bendiciones y por darme siempre más de lo pedido.

LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Especialmente a la **FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES** y aquellos que por una u otra razón han ofrendado su vida por la causa en que creyeron.

MI HIJO: **RAUL ALBERTO**, lamentando siempre su partida prematura que no le permitió compartir con nosotros este momento culminante de mi vida, un beso y una flor sobre su tumba.

MIS HIJOS: **ANGEL RAUL, SERGIO RENE y LUIS ALBERTO.** Por ser la motivación de mi vida, por su comprensión, amor y sacrificio que me brindaron para hacer posible y poder alcanzar la meta que me propuse, que les sirva de ejemplo en su formación y superación personal, porque son ellos mi pasado, mi presente y mi futuro. Gracias Angel Raúl por ser mi mejor amigo.

SERGIO MENA: Al gran amor de mi vida, por su incansable amor, apoyo, por haber sacrificado tiempo y esfuerzo en aras de mi superación incondicionalmente. Mi amor y agradecimiento eterno.

LA ABUELITA DE MIS HIJOS: **LUCINDA ACEITUNO VDA. DE MENA.** Porque sin su ayuda, apoyo, su inmenso amor a mi hijos y su colaboración hubieran sido inútiles mis sacrificios. Que Dios la llene de Bendiciones.

MIS AMIGOS Y AMIGAS: Que han compartido conmigo mis alegrías y tristezas, que por sobre todo han confiado siempre en mí. Mi amistad sincera hasta el resto de mi vida.

TODOS LOS TRABAJADORES DE MI QUERIDA GUATEMALA: Con el corazón y los ojos puestos en ellos como generadores del cambio y reales impulsadores del bien común y la justicia social.

A USTED ESPECIALMENTE.

AGRADECIMIENTO ESPECIAL

A mi Asesor: Lic. César Landelino Franco

A mi Revisor: Lic. Alfredo Bonatti Lazzari

Por su incalculable ayuda, colaboración y apoyo para la realización de este trabajo.

A los Licenciados: Juan Francisco Flores Juárez,
Carlos Humberto Mancio B.,
Eneida V. Reyes,
Mario E. Gordillo,
Cipriano Soto,
Francisco De Mata, y
José Luis Aguilar M.

Por sus consejos y sabias enseñanzas, que llegaron en el momento oportuno.

I N D I C E

	Págs.
INTRODUCCION	i
CAPITULO I	
EL SALARIO	
1. SALARIO Y SU EVOLUCION.....	1
A. La Renta del Trabajador.....	1
B. El Salario Máximo.....	3
C. La Revolución Francesa.....	4
D. La Situación Aflictiva de la Clase Trabajado- ra.....	7
E. Las Nuevas Ideas y Prácticas Sobre El Salario	8
F. El Salario Mínimo, Sus Ventajas e Inconvenien- tes.....	9
G. La Evolución de las Ideas.....	10
H. El Valor de las Anteriores Definiciones.....	12
I. El Salario y su Problema Terminológico.....	14
J. Subjetividad e Imprecisión del Salario Justo.	16
K. Clasificación.....	18
2. EL CONCEPTO DE SALARIO.....	20
A. Significado y Valor de la Distinción que debe hacerse entre Prestación en efectivo y en Es- pecie.....	23
B. Los Principios Fundamentales del Salario.....	23
C. La Determinación del Monto de los Salarios ..	25
C1. La Determinación del Monto de los Salarios en Nuestra Legislación.....	26
D. El Principio de Igualdad del Salario.....	27
E. Las Formas del Salario.....	28
F. Prestaciones que Integran el Salario.....	31
G. La Protección Constitucional a las Prestacio- nes que Comprende el Salario.....	31
CAPITULO II	
LA NORMATIVA LEGAL BAJO LA QUE SE ENCUENTRA REGULADO EL SALARIO DENTRO DEL CODIGO DE TRABAJO VIGENTE, DE- CRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.	
1. DEFINICION LEGAL DEL SALARIO Y SUS FORMAS.....	36

2.	METODOS PARA FIJAR EL IMPORTE DEL SALARIO.....	37
3.	MEDIDAS DE PROTECCION DEL SALARIO.....	38
	A. Los Principios Generales del Derecho del Trabajo y la Defensa del Salario.....	38
	B. La Protección del Salario coontra Los Patronos.....	39
	C. La Defensa del Salario contra los Acreedores del Trabajador.....	44
	D. La Defensa del Salario contra los Acreedores del Patrono.....	47

CAPITULO III

EL SALARIO MINIMO Y LOS ORGANOS TECNICO-ADMINISTRATIVOS ENCARGADOS DE SU REVISION Y FIJACION.

1.	CONCEPTO DE SALARIO MINIMO.....	53
2.	EL SALARIO MINIMO Y LOS SINDICATOS.....	54
3.	EL SALARIO MINIMO Y LA RELACION DE TRABAJO.....	56
4.	CONSIDERACIONES AL TEMA.....	57
5.	EL SALARIO MINIMO Y LOS NIVELES DE VIDA.....	59
6.	METODOS PARA LA FIJACION DEL SALARIO MINIMO.....	61
	A. Importancia del Problema.....	61
	B. Los Distintos Métodos Doctrinariamente Hablando.....	63
7.	EL SALARIO MINIMO Y SU FIJACION EN EL ORDENAMIENTO LEGAL GUATEMALTECO.....	65
	A. El Principio Impositivo del Imperio del Salario Mínimo.....	65
	B. El Mecanismo Legal de Pensión y Fijación del Salario Mínimo.....	65
	C. Los Grupos de Trabajadores a Quienes debe Aplicarse la disposición del Salario Mínimo.....	66
	D. Nacimiento, Integración de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo.....	66
	E. Los Requisitos para los Miembros de la Comisión Nacional del Salario.....	68
	F. Períodos de Elección de los Miembros de las Co-	

misiones Paritarias del Salario Mínimo.....	69
G. Procedimientos de Designación, Nombramiento y Funcionamiento de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo.....	70
H. El Quorum Legal para el Funcionamiento de la Co- misión Paritaria del Salario Mínimo.....	71
I. Atribuciones de la Comisión Nacional y Comisio- nes Paritarias del Salario Mínimo.....	71
J. Procedimiento de Fijación de los Nuevos Salarios Mínimos y Procedimientos para hacerlos Públicos y Ponerlos en Vigencia.....	73
K. Informe Final de la Comisión Nacional del Sala- rio, Dirigido al Ministerio de Trabajo y Previ- ción Social.....	74
8. RECIENTE MODIFICACION AL SALARIO MINIMO DE LOS TRA- BAJADORES GUATEMALTECOS.....	76

CAPITULO IV

ANALISIS DOCTRINARIO Y JURIDICO DEL DECRETO LEY 78-89 -
DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA "LEY DE BONIFICACION INCEN-
TIVO PARA EL SECTOR PRIVADO".

1. ANTECEDENTES.....	79
2. ANALISIS DE CADA UNA DE LAS NORMAS QUE CONTIENE LA DISPOSICION LEGAL DEL DECRETO 78-89.....	82
3. ALGUNOS CASOS EN LOS QUE SE ACEPTA POR PARTE DE LOS EMPLEADORES LA CALIDAD DE SALARIO DE QUE ESTA INVES- TIDA LA DISPOSICION LEGAL DERIVADA DEL DECRETO 78-89 Y DONDE TAMBIEN SE SUPERA EL PARAMETRO MINIMO DADO - POR LA LEY.....	88
A. Transcripción de un caso Real, en el que un Em- pleador reconoce la Calidad de Salario de la - Prestación contenida en el Decreto 78-89.....	88

CAPITULO V

CRITERIO DE DIRIGENTES SINDICALES Y TRABAJADORES DEL
SECTOR PRIVADO, RESPECTO DEL CORRECTO ENFOQUE LEGAL
QUE DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS IDEOLOGICOS DEL DERE-
CHO DEL TRABAJO, Y A LAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONA-
LES VIGENTES DEBE HACERSE SOBRE EL DECRETO 78-89 QUE
CONTIENE LA LEY DE BONIFICACION INCENTIVO PARA LOS TRA-

BAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, CON RELACION A COMPEN-
DER QUE LA MISMA CONSTITUYE PARTE DEL SALARIO Y QUE
EN ESA DIRECCION DEBE APLICARSE PARA CONSEGUIR QUE SU
EFECTO SEA MULTIPLICATIVO.

1. PRESENTACION.....	93
2. ENCUESTA.....	95
3. EVALUACION.....	96
CONCLUSIONES.....	112
BIBLIOGRAFIA.....	114

INTRODUCCION

vido al desconocimiento que la mayor parte de los trabajadores tienen de los derechos, que nacieron a su favor al entrar en vigor el Decreto que creo la bonificación incentivo fué lo que me motivó a desarrollar como tesis de mi graduación profesional el presente trabajo, que he intitulado: "ANALISIS JURIDICO DE LA BONIFICACION INCENTIVO, PREVISTO EN EL DECRETO 78-89 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA".

Este pequeño aporte persigue como objetivos, colaborar en mínima parte a todo trabajador del sector privado que quiera profundizar en el tema, ya sea por encontrarse frente a un caso concreto o por animo de aprendizaje; dado que la Bonificación Incentivo constituye parte del salario y por ende de todas las prestaciones a que el trabajador tiene derecho, tales como el aguinaldo, las vacaciones, las indemnizaciones y todas aquellas prestaciones que esten relacionadas con el salario.

El planteamiento de la hipótesis del presente trabajo, es que la bonificación incentivo para el sector privado Decreto 78-89, no forma parte del salario de acuerdo a la interpretación de la letra muerta de dicho derecho. Sin embargo, en el desarrollo de la investigación se mostro todo lo contrario.

Esta investigación es de caracter descriptivo, tomando como fundamento todas aquellas disposiciones legales aplicables al salario y contenidas

en la Constitución Política de Guatemala y en el Código de Trabajo.

Este contexto está dividido en cinco capítulos los cuales enunciaré brevemente: En el capítulo Primero encontraremos todo lo relativo al salario, su conceptualización, significado, forma de pago, principios fundamentales, jerarquía y clasificación; En el capítulo Segundo se enfoca la normativa legal bajo la cual se encuentra regulado el salario en nuestro Código de Trabajo; En el Capítulo Tercero se refiere al salario mínimo, y los órganos Técnico-Administrativos encargados de su revisión y fijación; En el capítulo Cuatro se presenta el estudio sobre el análisis doctrinario y jurídico del Decreto Ley 78-89, del Congreso de la República "Ley de Bonificación Incentivo para el sector privado" y por último en el Capítulo Quinto damos a conocer los resultados de trabajo de campo en relación con el criterio de los dirigentes sindicales y trabajadores del sector privado.

Si los fines propuestos se logran, consideramos haber cumplido con el objeto que nos trazamos al incursionar en tan importante parte de derecho. Así mismo, esperamos contribuir de esta manera, en mínima parte a enriquecer la bibliografía de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y demás Centros de Estudios y específicamente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

CAPITULO I

EL SALARIO

SALARIO Y SU EVOLUCION

Si se planteara el problema del salario prescindiendo de toda sistematización jurídica y de todo elemento formal, podría decirse el salario es la renta del trabajador, porque como tal fija el nivel de vida de la mayor parte de los seres humanos, y ese hecho, por sí solo, muestra la verdadera significación e importancia del problema.

La verdad es que, sin advertirlo, el salario ha interesado como renta. Los juristas, en cambio, lo han encarado principalmente como una mera contraprestación. Como renta, el salario debe ser considerado una de las grandes fuerzas de la historia.

Se sabe que en cierta forma esta manera de retribuir el trabajo humano y distribuir la riqueza, dió origen en nuestros días a la cuestión social y a la lucha de clases, ya que son obra del régimen del salario, tanto la extrema necesidad económica en que vivieron siempre las masas, como el espíritu revolucionario que provocaron las grandes conquistas.

LA RENTA DEL TRABAJADOR

Se ha dicho muchas veces que el salario es la renta del trabajador porque reúne indudablemente todos sus caracteres y funciones. En primer término, el salario fija el nivel de vida,

es por otra parte, un ingreso periódico como la renta, y como ésta se consumó sin afectar ni comprometer su fuente. (1)

"El salario, dice DURAND, presenta los caracteres jurídicos de la renta. Se trata, en efecto, de un crédito periódico que se gasta normalmente sin que la consistencia del patrimonio se altere.(2)

Sin embargo, los viejos juristas se inclinaron siempre a considerar el salario preferentemente como una simple contraprestación, creando de esta manera una categoría jurídica que solamente en parte correspondía a las necesidades humanas que atiende. De esta manera, puramente formal, resolvieron el problema dentro del ordenamiento jurídico, mientras en el campo de las relaciones el salario fue siempre y sigue siendo todavía uno de los factores más activos de los antagonismos de clase.

Por esta circunstancia el salario provocó constantemente la intervención del Estado, ya sea para afirmar el orden público, o el orden económico, o los principios del régimen contractual, o la supuesta igualdad de las partes o, más frecuentemente, para fijar, de modo directo o indirecto, la tasa mínima o máxima de la retribución.

-
- 1) Rivas Sanseverino, en el Tratado de Gastos y Perseggersi. T.II
pág. 61
 - 2) Durand, Ignacio. T.II Pág. 603

EL SALARIO MAXIMO

Se recuerda siempre, al respecto, el edicto dado Por DIOCLECIANO fijando el salario máximo que podía pagarse a los obreros de la construcción e imponiendo la pena de muerte contra los infractores. (3)

En el mismo sentido se menciona también una ley de los visigodos, así como la ordenanza dictada en 1351 por JUAN EL BUENO, fijando el salario máximo para los trabajadores de Francia. (4)

En Inglaterra, el Statute of Labourers fijó igualmente el salario máximo, prohibiendo, además, a los obreros abandonar la parroquia a que pertenecían para buscar en otra un salario mejor. Ultimamente en algunos países se intentó restablecer la práctica de los salarios máximos, apoyándola en necesidades económicas. Refiriéndose a este hecho, dice DEVEALI que con frecuencia en la sociedad contemporánea los trabajadores están en condiciones de exigir y obtener salarios notablemente altos que inciden sensiblemente sobre el costo de la producción, por lo que dicho autor entiende que en tales casos "es admisible que el Estado intervenga para fijar sueldos máximos que no pueden ser aumentados por los interesados". Alemania, por una ley del 2 de junio de ---

Lavasseur, Historia de la Clase Obrera antes de 1879.

Lavasseur, Op, Cit, T.I. Pág. 398

1938, y Portugal, por un decreto de ley del 15 de abril de 1943, han adoptado este sistema. (5)

Refiriéndose a esta nueva tentativa, dice DURAND que ella responde a la preocupación, de orden económico, de evitar el alza de los salarios, peligrosa para el régimen de los precios y para el valor de la moneda". (6)

Esta política que aparece en Francia en 1938, con la iniciación de las hostilidades; fue seguida después en dicho país como un dispositivo de la economía dirigida.

Entre nosotros, con fines también económicos y como parte de la lucha contra la inflación, el inc. b del Art. 3 de la Ley 13.720 dió al P.E. la facultad de fijar salarios máximos.

C) LA REVOLUCION FRANCESA

La intervención del Estado, encaminada a impedir el alza del salario, llegó a su fin con la Revolución Francesa, que en muchos aspectos fue un movimiento popular contrario a todo espíritu de "elite" e inclinado a considerar las aspiraciones y necesidades del pueblo. A partir de este acontecimiento histórico se inició en el mundo la tendencia a intervenir en defensa del trabajador y a considerar, en general, su penosa situación, procurando con medidas de distinto género impedir la depresión de los salarios.

5 De Veali, Lineamientos, Pág. 36

6 Durant, O, Cit, T.II. Pág. 637

Si guiendo esta política, el Estado llegó con el tiempo a la fijación directa o indirecta de la retribución mínima de la mano de obra.

No debe olvidarse, sin embargo, que la revolución francesa se limitó en primer momento a poner en libertad las fuerzas de la economía hasta entonces oprimidas y asfixiadas bajo la espesa urdimbre de las reglamentaciones corporativas, dictadas por las pequeñas oligarquías económicas del medioevo.

En efecto, a partir de este momento, el mundo ajustó su plan de vida a las concepciones e ideales abstractos de la escuela liberal. Los principios con ayuda de los cuales empezó a organizarse la nueva sociedad, pretendían que todos los hombres disponían del mismo grado de libertad e igualdad. Como se sabe, estas ficciones del liberalismo llevaron inevitablemente a la solución contractual. Si todos los hombres eran iguales y se hallaban colocados en un mismo pie de igualdad, todo debía ser arreglado entre ellos, directamente, por medio de convenciones y contratos. Por esta razón, después de la Revolución Francesa y casi hasta los albores de nuestro siglo, el salario fue fijado teóricamente de común acuerdo por las partes al ajustar el contrato de trabajo.

Durante este período, se;ala DURAND, la noción de salarios que prevalecía era puramente económica, ya que empezó a considerarse entonces como uno de los elementos del costo de

producción. (7) Esta concepción condujo inevitablemente a ofrecer el trabajo como una mercancía y a ver en el salario el precio que se pagaba por ella. De esa manera, la ley de la oferta y la demanda se reputaba entonces una ley natural, fijaba en realidad el precio de la mano de obra, sin que en su determinación entrara ninguna consideración llamada a contemplar las necesidades mínimas del hombre y la dignidad de la condición humana.

Reflexionando sobre este estado de cosas y basándose, además en las afirmaciones de MALTHUS que entonces se propagaban como verdades incontestables, RICARDO sostuvo que "el trabajador no puede ganar a la larga más que el mínimo para su existencia (lo necesario para vivir con estrechez él y su familia), pues si gana menos, perecerá poco a poco a la población obrera (morirían de hambre los trabajadores y sus hijos) y la reducción en la oferta y fuerzas de trabajo hará subir el salario. Si el trabajador gana más del Mínimo de existencia, aumentará, como enseña la experiencia, el número de matrimonios y de nacimientos y el aumento de la oferta de brazos ocasionará la baja del salario".

Las otras teorías de esta época basadas en el juego de las leyes que regulaban la economía de las leyes que regulaban la economía de mercado, llegaban también a las mismas conclusiones.

7) Durant, Op, Cit, T.II. Pág. 619

Si recordamos, además, que RICARDO, al formular sus ideas sobre el salario, creía apoyarlas en el orden natural, es fácil comprender el hondo pesimismo y el desánimo en que cayó la clase trabajadora de esta época, convencida de que fatalmente el salario, como aseguraba LASALLE, estaría representado siempre estrictamente por los gastos de mantención y de reproducción del obrero". Estas ideas generalizaron más tarde la práctica del salario vital.

LA SITUACION AFLICTIVA DE LA CLASE TRABAJADORA

Los principios del liberalismo político, así como los primeros años de la gran experiencia a que dieron lugar sus dogmas, crearon en los miembros más necesitados de la sociedad una situación realmente insostenible. "El espectáculo de la miseria y el estado de desorganización de la clase trabajadora, la comprobación de los abusos que entrañaba el régimen de la libre concurrencia, dicen CAPITANT Y CUCHE, fueron más fuertes que todas las teorías y provocaron una reacción contra las doctrinas de la escuela liberal.

SISMONDI, en sus nuevos principios de economía política, había ya señalado la necesidad de tomar medidas de protección en provecho de los trabajadores y una parte cada vez mayor de la población, así como los pensadores y políticos de ese momento, empezaron a establecer también su radical discrepancia con el nuevo orden de cosas.

Este movimiento de ideas que en determinado momento arrastrá

a toda la sociedad, será también seguido por la mayoría de los economistas. La iglesia por su parte, hará oír al mismo tiempo su voz de protesta y su palabra de resignación. En la encíclica Rerum Novarum, León XIII afirma que "del deber de conservar la vida deriva el derecho de procurarse las cosas necesarias para ella. El salario debe ser suficiente para mantener a un obrero sobrio y honesto. Si el trabajador, conminado por la necesidad se ve obligado a aceptar condiciones duras, sufre una violencia contra la cual protesta la justicia".

E) LAS NUEVAS IDEAS Y PRACTICAS SOBRE EL SALARIO

En este momento y en virtud de estas consideraciones surgió la idea del salario justo, que en el sentir de los canonistas debía considerarse una exigencia estricta de la doctrina cristiana. Constituía una aplicación, al orden del contrato de trabajo de la teoría del "justo precio". (8)

El cristianismo social, como se sabe, seguía las ideas de Santo Tomás de Aquino, que preconizaba un justo precio "tanto para los salarios". (9)

Por su parte, el Partido Socialista en casi todos los países de Europa comenzó a presentar al parlamento proposiciones tendientes a la fijación de un salario mínimo por ley. Como s

8) Brants, Las Historias Económicas del Siglo XIII y XV

9) García Oviedo, Op. Cit, T.II. Pág. 619

recordará, en el Congreso de París de 1880, dicho Partido votó una resolución favorable al establecimiento de un sistema de salario mínimo, así como los primeros esfuerzos parlamentarios para implantarlo.

De esta manera -dice DURAND-, al iniciarse nuestro siglo, "una concepción social del salario y no solamente económica, Había aparecido en el mundo". (10)

3) EL SALARIO MINIMO, SUS VENTAJAS E INCONVENIENTES

Se ha dicho con razón que la política del salario mínimo promovida e iniciada por el socialismo favorece el mejoramiento físico, intelectual y moral de la clase trabajadora, al proporcionarle elementos adecuados de vida. Se ha sostenido, también, que elimina toda forma de industria deficiente, vieja y parasitaria, que acentúa el consumo, y que por eso mismo, actúa como un dispositivo eficaz en el mantenimiento del nivel del empleo. Se señalan al mismo tiempo, entre sus mayores méritos, el de robustecer la capacidad del obrero y crear relaciones más cordiales entre el capital y el trabajo.

Estas ideas, favorables a la implantación de un salario mínimo, no fueron, sin embargo, compartidas por todos. El salario mínimo fue recibido con pesimismo por muchos autores. Se creían que ninguna fijación real y positiva podría hacerse prescindiendo

10) Durant, Op, Cit, T.II Pág. 619



de la ley de la oferta y la demanda. Quienes participaban de esta manera de encarar el problema decían que de poderse fijar el salario sin la intervención de las leyes económicas, los países partidarios de semejante política encarecerían el costo de sus productos y se verían rápidamente desplazados del mercado internacional.

Sin embargo, la práctica del salario mínimo, no obstante la enconada impugnación de que fue objeto, se impuso paulatinamente. Teniendo en cuenta su justicia, poco a poco fueron desapareciendo sus adversarios. "Si el trabajo, dicen CAPITANT Y CUCHE, es útil pero fácil y son además muchos los hombres que se ofrecen para hacerlo, debe ser loo mismo suficientemente remunerado. Dejar en estos casos que jueguen libremente la oferta y la demanda y permitir que la beneficencia pública o privada cubra la insuficiencia de los salarios envilecidos por la concurrencia, es abrir la puerta al derecho a la asistencia, mucho mfas inquietante que el derecho del obrero a un salario suficiente. (11)

G) LA EVOLUCION DE LAS IDEAS

Como se ve, casi simultaneamente aparecieron en el mundo de la idea del salario justo y la del salario mínimo. El primero, si bien mucho más antiguo, se basaba fundamentalmente en los sentimientos de justicia y amor de la doctrina cristiana. El

11) Capitant y Cuche, Op, Cit, Pág. 219

otro se divulgó como la afirmación de un derecho. No podría decirse, sin embargo, que una noción derivó de la otra. Más bien fueron dos posiciones distintas que se adoptaron casi simultáneamente frente al mismo problema: una subjetiva y otra objetiva, una basada en un sentimiento de solidaridad y otra en un principio de organización social.

Cuando surgió en el mundo la idea de un salario que debía fijarse teniendo en cuenta, no solamente los elementos extraeconómicos que se referían fundamentalmente a la persona humana y a su derecho a participar de las ventajas del progreso general, muchos hombres, atraídos por el nuevo ideal y convencidos de sus efectos revolucionarios, se lanzaron a formular teorías sobre cuál podía ser el salario que, liberado en parte del complejo económico, debía pagarse al trabajador, como una justa retribución.

Así, para la Iglesia, ese salario debía contemplar las exigencias propias de un "hombre probo y honesto"; para los canonistas debía ser el equivalente a un "justo precio" para otros debía buscarse el salario que tuviera en cuenta "la familia del trabajador" o el que asegurase "una vida decorosa", como quería el presidente Roosevelt; o el que garantizara "un nivel de vida conveniente", siguiendo las indicaciones de los convenios internacionales del trabajo; o el que permitiera a "un obrero de buena conducta, salud, vigor y competencia profesional, vivir con

su mujer y tres hijos en un estado de confort medio", o el que se considera suficiente para atender "las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y placeres honestos", como establece el derecho mejicano; o el que contempla "las exigencias normales de la vida" con arreglo a lo que disponía la Carta de Trabajo Italiana del régimen corporativo; o el capaz de asegurar al trabajador y su familia "una existencia libre y digna" como se establece en el Fuero Español; o "un nivel de vida suficiente" como lo consigna nuestro derecho positivo sobre la materia.

H) EL VALOR DE LAS ANTERIORES DEFINICIONES

Sin dejar de reconocer el sentido programático de todas estas definiciones legales o doctrinales y admitiendo la valiosa contribución que representaron en la formación de una doctrina del salario, no cabe duda que desde los demás puntos de vista práctico, dichas definiciones parecen no tener otro valor.

En efecto, no se dice concretamente nada cuando se hace referencia al salario justo y se basa éste en la idea de una equivalencia, o cuando se define el salario como una remuneración capaz de asegurar "una vida decorosa", o "las exigencias normales de la vida", o "digna y moral", porque, como se comprenderá, cuando se define el salario de alguna de esas maneras, queda siempre sin solucionar el problema que queremos resolver. Pero, en cambio, todas esas definiciones tuvieron un gran valor en cuanto proclamaron que el salario no debía fijarse en la misma

forma en que se determinaba el precio de las mercaderías dentro de la economía de mercado. Cumplieron, además, una función importante al afirmar que el salario no era simplemente un elemento del costo, y finalmente dieron una noción predominantemente social de él al establecer que, en el fondo su determinación dependía de ciertos complejos ideológicos e históricos que correspondía a promedios de cultura y bienestar.

En este sentido las definiciones que acabamos de recordar tienen un valor incuestionable en cuanto todas, de una u otra manera contribuyeron a formar el concepto y la conciencia del salario en la época moderna, destacando que tenía que ver más con la cultura que con la economía, con el hombre que con la industria.

Hemos marcado en la evolución de las ideas sobre salario dos épocas distintas: la que siguió a la Revolución Francesa y la correspondiente a la era contemporánea. Vimos que después de la Revolución Francesa se tuvo un concepto rigurosamente económico de la remuneración del trabajo subordinado. En realidad, el salario era entonces el precio que se pagaba por el trabajo humano considerado por todos como una mercadería. Influyeron en la formación de este concepto, en primer término, las ficciones del liberalismo y luego las ideas que entonces defendía la ciencia, particularmente las de LAMARCK, MALTHUS, DARWIN, etc., que como se recordará, hacían depender el progreso humano de la supervivencia

de los más fuertes, y lo justificaban todo, incluso la miseria humana, en nombre de las leyes biológicas y de las necesidades de la llamada "selección natural".

Mientras predominaron estas ideas, el salario fue, como es natural, un precio calculado teniendo en cuenta el costo de la vida humana y su reproducción.

Esta especulación brutal sobre la vida del hombre, fue denunciada como ignominiosa por los reformadores sociales del siglo pasado, y sistemáticamente por el socialismo, permitiendo a LASSALLE formular su famosa ley de bronce, según la cual, el salario medio sería el que bastara estrictamente a proporcionar los recursos "indispensables al mantenimiento de la existencia y de la reproducción del obrero".

I) EL SALARIO Y SU PROBLEMA TERMINOLOGICO

a) El Salario Vital: Procurando establecer ciertas precisiones terminológicas nosotros reservamos la denominación de "salario vital".

En realidad, una denominación tal solamente puede emplearse para distinguir las formas de remuneración que encaran exclusivamente la conservación de la vida del trabajador y su reproducción. Como dijimos, éste fue el salario que recibieron los trabajadores, de modo casi general, antes de la Revolución Francesa, e inmediatamente después de ésta. Lo llamamos "vital, apartándonos de la terminología clásica, porque toma

exclusivamente en consideración la vida del hombre en su expresión material y biológica y busca mantenerla y prolongarla por considerarla un proceso vegetativo útil, productor de una fuerza que la industria necesita y utiliza lo mismo que una materia prima.

b) Salario Justo: El ciclo oscuro e ignominioso del salario vital se cerró precisamente en el mundo, en el momento en que en la fijación del salario se empezó a considerar la vida del trabajador, no como un simple proceso vegetativo, sino como un problema general de la cultura, dando nacimiento a una nueva etapa, que es la que estamos recorriendo, en la cual predominan, en la determinación del salario, los elementos extraeconómicos, dejando de ser el salario en este nuevo período, el precio de una mercadería para adquirir cada vez más el carácter de una renta. Cuando se formulan estas ideas y se hace este nuevo planteo, se empieza a hablar, en todo el mundo, indistintamente, del salario mínimo y del salario justo.

Pero es también verdad que bajo la influencia del cristianismo social muchos autores empezaron a hablar en este período del salario justo y a sostener que tenía ese carácter toda remuneración que aseguraba al trabajador "una vida decorosa", o "una conveniente", o una vida "frugal y honesta", o una vida "digna y liberal".

Si bien se difundió en el mundo esta versión popular del

salario justo, no debe técnicamente ser confundida con la verdadera. SANTO TOMAS entendía que así como la justicia exige que se pague por un objeto material un precio justo, del mismo modo debe pagarse un salario justo. Como se ve, ésta era la aplicación, a la problemática del salario, de la teoría del "precio justo", según la cual el salario debía ser proporcionado al trabajo prestado y basarse en un cambio de valores iguales. En consecuencia, a pesar de su nombre, el salario justo no logró sacar el problema del campo de la economía.

Esta teoría, basada en la idea de la "aequalitas", pretendía que era posible establecer una equivocación entre dos cosas tan distintas como el dinero y el trabajo humano, al cual en el fondo se consideraría de nuevo una mercadería, ya que de otra manera no se puede establecer ninguna proporción o equivalencia.

También vimos que simultáneamente el socialismo, en ese mismo período, empezó a divulgar la idea del salario mínimo, y dijimos, además que estas dos posiciones no eran en nuestro concepto opuestas y contradictorias.-Por eso mismo debemos ahora demostrar que el salario mínimo y el salario justo expresan, en realidad, la misma idea formulada, en un caso de modo subjetivo, y en otro objetivamente.

J) SUBJETIVIDAD E IMPRECISION DEL SALARIO JUSTO

Pronto se vió que los partidarios del salario justo no daban

elementos concretos y precisos que permitieran fijar una remuneración capaz de asegurar al trabajador una vida "decorosa" o "conveniente" o "digna" o "libre", como querían sus partidarios.

Si, por ejemplo, el obrero aspiraba ir al cine por lo menos dos veces en cada semana, o si expresaba su derecho a tener dos trajes de paseo o dos habitaciones, tales pretensiones entraban dentro del concepto de la frugalidad o de la dignidad que debía servir de criterio. Del mismo modo rechazando esas aspiraciones, se aseguraban las exigencias de una vida normal o de una vida decorosa.

La subjetividad de estos criterios obligó a abandonar la idea del salario justo, la cual, si todavía se mantiene en la doctrina, es más para distinguir con ella un grupo de teorías y una época particular de la evolución del trabajo humano, caracterizada por una noción del salario basada en elementos históricos y sociales, y no elementos puramente económicos.

Las consideraciones precedentes explican por qué, en nuestros días, se habla casi exclusivamente del salario mínimo. En realidad este fenómeno se ha producido porque el salario mínimo es, en el fondo el salario justo que en cada momento está en condiciones de ofrecer el medio social al mayor número de personas.

Sin entrar a considerar si es o no justo, el trabajador

acepta, sin embargo, dicho salario, en razón de su pragmaticidad y de corresponder, más que a un concepto, a un estado determinado de la evolución y de la cultura. Puede decirse que su objetividad terminó por imponerlo como una de las soluciones modernas de la justicia distributiva.

K) CLASIFICACION

De lo expuesto hasta ahora resulta que en la época actual corresponde solamente aceptar la siguiente clasificación, salario contractual, salario mínimo y salario vital. La clasificación podría quedar reducida a estos tres conceptos por ser las únicas formas de salario que corresponden actualmente a hechos de la vida real o prácticas profesionales.

a) Salario de contratación: Es el estipulado por las partes cuando éstas se ponen de acuerdo para fijar uno superior al salario mínimo o vital;

b) Salario Mínimo: es el que fijan generalmente las organizaciones profesionales obreras y patronales, o a veces órganos oficiales, teniendo en cuenta las necesidades de trabajador, las posibilidades de la empresa y los promedios de cultura y bienestar material que el medio social en cada momento puede asegurar al mayor número de miembros de la sociedad.

c) Salario Vital: (llamado a veces mínimo vital o interprofesional) es el fijado por órganos oficiales semioficiales con vigencia en todo un país, como la más baja

retribución que puede pagarse, porque en su determinación se toman solamente en cuenta las necesidades de satisfacción inaplazable.

Siguiendo la doctrina mejicana sería posible reducir aún más esta clasificación y establecer que existen solamente dos clases: el salario de contratación y el salario mínimo, y que éste debe ser dividido en salario industrial o justo y salario mínimo vital.

Enseña de LA CUEVA (12) que el primero "sería aquel que se fija en atención a las necesidades del trabajador ", y el segundo "el que atiende, además las posibilidades de la industria", el salario mínimo vital debe ser el mismo para todas las industrias en todo el país, ya que uno inferior comprometería la vida y la dignidad del hombre; el salario mínimo industrial a su vez tendría que ser superior al vital, obligatorio como éste pero referido a una industria o grupos de industrias.

Este mismo criterio parece haberse seguido en la política salarial francesa. Durante el régimen de emergencia que imperó en dicho país desde el comienzo de la guerra hasta 1950, el Estado fijó el salario mínimo profesional, es decir, un salario mínimo para cada profesión.

Además, este salario se determinaba refiriéndolo a cinco categorías: peón común, peón especializado, obrero especializado, obrero calificado y obrero altamente calificado.

12) De la Cueva, Op, Cit, T.I. Pág. 572

Estos salarios podían ser elevados espontáneamente por el patrono, de común acuerdo con el trabajador, pero en ningún caso podría el aumento exceder "el salario medio máximo".

Al volver Francia, en 1950, al régimen de la libertad y la fijación del salario mínimo por el régimen de la convención colectiva, dicho país adoptó el sistema del "salario mínimo nacional interprofesional" que fija el Estado de acuerdo con la Comisión Superior de Convenciones Colectivas.

Según ROUAST Y DURANT se trata de un salario mínimo, ya que ni individualmente ni con la intervención de las organizaciones gremiales, puede fijarse uno inferior, es un salario mínimo nacional, por cuanto se fija para todo el país y, finalmente, es un salario mínimo interprofesional, porque es común a diferentes actividades profesionales.

El "salario mínimo nacional interprofesional" de Francia como se ve, equivale al salario mínimo vital del derecho mejicano, y los fijados en Francia por convenios colectivo corresponderían a la categoría de salario mínimo industrial. (13

2. EL CONCEPTO DE SALARIO

Hemos escuchado muchas veces que el único patrimonio de trabajador es su salario, nos parece empero que la sentencia deb ser distinta, porque el verdadero patrimonio del trabajador es s

13) Rouast y Durant Precís, Pág. 417

energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar en la empresa; de ahí que las medidas primeras del estatuto laboral se ocuparan del tiempo de trabajo. Pero cuando la energía es entregada a otro y la salud y la vida hallan su aseguramiento en el derecho del trabajo, irrumpe en una relación dialéctica el salario, porque es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana.

Para cumplir su misión, el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia. Sobre este tema, son auténticamente hermosos los textos mejicanos: es doloroso el olvido de la Declaración de los derechos del hombre de la Constitución de 1857, que si no es la primera, si es una de las más bellas de la historia; por eso lleva con orgullo el título de hermana mayor de la Declaración de Derechos Sociales de 1917. Respondió, claro está, al jusnaturalismo individualista, pero contiene un párrafo inicial en su artículo quinto, que bien podría ser el primer verso de un poema sobre el salario: "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento".

De todo lo ya expuesto podemos deducir claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que

además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del trabajador y las prestaciones adicionales que este otorgue a aquel periódicamente.

En esa dirección nos permitimos concluir este apartado diciendo que el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

En conclusión y para efectos de este trabajo de tesis podemos decir con certeza de que el salario es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido y de conformidad con el artículo 88 del Código de trabajo entendemos por salario: "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..."(14)

14) Dto. 1441, Código de Trabajo de Guatemala.

) SIGNIFICADO Y VALOR DE LA DISTINCION QUE DEBE HACERSE ENTRE PRESTACION EN EFECTIVO Y EN ESPECIE

La conclusión general del apartado anterior es que el salario se integra con una prestación en efectivo y con otra u otras en especie; de ahí que se usen frecuentemente los términos salario en efectivo y salario en especie, o bien, prestación en efectivo y prestación en especie. Partiendo de estas denominaciones podemos decir que el salario en efectivo es el que consiste en una suma terminada de moneda de curso legal, y que el salario en especie es el que se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo.

B) LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL SALARIO

Mientras más se penetra en las instituciones laborales, mejor resalta la belleza de la ley, en esa parte de las disposiciones laborales de otras naciones que destacan que "el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia", y debemos agregar que si la mención a la salud y a la vida del hombre dirigen a la regulación del tiempo de trabajo, las palabras finales están escritas pensando en el salario.

Podemos resumir como principios fundamentales del salario, los

siguientes:

a) La Jerarquía de los Salarios: Usamos esta fórmula para explicar que existe una escala que parte del salario mínimo, hay una segunda realización en los salarios concretos fijados por los trabajadores y los patronos, presenta la exigencia de un salario remunerador y mira hacia las cumbres con la exigencia de un salario justo.

El salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador, principio que se desprende de su misma denominación. El segundo peldaño se constituye con el salario que fija el patrono o se determina en los contratos colectivos, previa observancia de los requisitos de intensidad y calidad del trabajo a los que va a aplicarse.

Los dos últimos peldaños se cubren con los nombres de salario remunerador y salario justo, conceptos a los que dedicamos los dos incisos siguientes;

b) El Concepto de Salario Remunerador: El término apareció por primera vez en la legislación mejicana en el Artículo 123, frac. XXVII del Código de Trabajo, inciso "b" (15), que decreta la nulidad de la cláusula que "fije un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje". La norma no definió el concepto, sino que, según se deduce de su lectura,

15) Código de Trabajo de México, Art. 123

dejó su determinación al juicio de las Juntas en cada caso concreto: e hizo bien, porque una definición de un concepto de esa naturaleza es otro imposible, ya que un salario remunerador para un caso concreto sólo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias que concurren: humanas, técnicas y económicas, lo que a su vez supone una función que únicamente pueden realizar los tribunales de equidad.-

c) El Salario Justo: Más difícil sería, si cabe decirlo, la definición de salario justo, por que esa región pertenece al reino de los valores. Pero su imperatividad nace del artículo quinto de la Carta magna Mejicana, en la parte en que hace de la justicia social la finalidad suprema del derecho del trabajo. Un Salario justo es el que satisfase las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el lque posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanida,d y al progreso general de los hombres. Lo que no sabemos es si el mundo de nuestros días cree todavía en la justicia.

C) LA DETERMINACION DEL MONTO DE LOS SALARIOS

La determinación del monto de los salarios en cada relación individual de trabajo se produce en dos formas distintas: una colectiva, ya en los contratos colectivos y en los contratos-ley, bien en las sentencias colectivas dictadas por las Juntas de

Conciliación y Arbitraje y otra individual, mediante acuerdo entre el trabajador y el patrono. En este apartado nos ocuparemos exclusivamente de la segunda. Todo lo anterior dentro de la legislación mejicana.

El artículo 85 de la ley mejicana de 1931 decía que "el salario se estipularía libremente" entre el trabajador y el patrono, disposición enraizada típicamente en el contractualismo individualista y liberal del derecho civil. Pero lo curioso de esta norma es que, según el artículo siguiente, "para fijar el importe del salario se tendrían en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, (16) lo que significa que si bien las partes podían o no llegar a un acuerdo, para determinar el monto del salario tenían que tomar en cuenta algunas circunstancias, de tal suerte que si no las observaban y si el salario no resultaba remunerador, podía el trabajador demandar la nulidad del acuerdo.

Se aceptó la idea de que al fijar el monto de los salarios se considere únicamente la intensidad y calidad del trabajo.

C1) LA DETERMINACION DEL MONTO DE LOS SALARIOS EN NUESTRA LEGISLACION:

En nuestro medio también la determinación del monto de los salarios podría darse en dos formas:

a) Por Contratación Individual: entre patrono y trabajador con la única limitación de que el salario tiene que ser igual o superior al salario mínimo establecido.

b) Colectivamente:

De los contratos colectivos de trabajo y especialmente por medio de los pactos colectivos de trabajo.

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DEL SALARIO

En un apartado anterior apuntamos el valor ético y jurídico de la idea y su influencia general en el derecho del trabajo, para concluir expresando que los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concede a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual. La fundamentación legal la encontramos en el artículo 89 del actual Código de Trabajo.

(17)

Código de Trabajo de México, Art. 85

Código de Trabajo, Dto. 1441 de Guatemala.

a) El Concepto de Trabajo Igual: Se conoce como trabajo igual el que se desempeña en igualdad de condiciones de cantidad, de calidad y de jornada.

b) La Acción de Igualdad de Salario por Trabajo Igual: Tiene por objeto esta acción lograr que, cuando el trabajo que se presta es igual al de otro trabajador, se pague el mismo salario.

E) LAS FORMAS DEL SALARIO

Las formas del salario son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo.

Del estudio de las disposiciones legales comparadas, se mencionan cuatro formas del salario, y según lo expuesto, abrieron las puertas a manifestaciones futuras de las relaciones económicas y de trabajo: el salario por unidad de tiempo, el salario por unidad de obra, el salario a comisión y el salario a precio alzado.

Las dos formas principales del salario en el mundo capitalista son el salario por unidad de tiempo que es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo. En contraste con este principio, el salario por unidad de obra es

aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador.

El salario a comisión es aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador; de ahí que se diga frecuentemente que dicho salario es una prima sobre la mercancía o servicios colocados.

a) Clases y Formas del Salario: Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo.

La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se toma en cuenta el rendimiento del trabajador, independientemente del resultado que se obtenga, en tanto que en el segundo se toma en cuenta, de manera principal, el resultado del trabajo.

b) Salario por Unidad de Tiempo: La retribución se fija con independencia de la producción del trabajador el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida. Los riesgos, por lo tanto, están al exclusivo cargo del empresario. El salario por unidad de tiempo puede pactarse por mes, quincena, semana, día u hora.

c) Salario por Unidad de Obra o a Destajo: Es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el

esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es un salario variable ya que se modifica, aumentando o disminuyendo, de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo. La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluta, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etc., se tiene en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción.

En lo tocante al salario por unidad de obra debe de tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo.

d) Salario a precio Alzado: El salario a precio alzado es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra a precio alzado, en que en el primero el trabajador sólo pone su trabajo, y no los materiales, y en el segundo pone tanto los materiales como su actividad.

f) Salario por Participación de Utilidades: Otra forma en que

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

g) Salario en Especie: Es el que no se paga en dinero es la parte que no se abona en efectivo. Generalmente constituye la casa, comida, etc., que proporciona el patrono.

PRESTACIONES QUE INTEGRAN EL SALARIO

El salario comprende además del salario ordinario, las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que se otorge al trabajador. Existen dos principios en relación a las prestaciones que comprende el salario:

- El principio, es el de que toda prestación ofrecida al trabajador, cualquiera que sea el nombre que se le hubiere dado, crea un derecho en su favor;
- El segundo principio, es el de que toda ventaja económica, dada el trabajador a cambio de su labor ordinaria, en forma periódica, pasa a formar parte del salario.

LA PROTECCION CONSTITUCIONAL A LAS PRESTACIONES QUE COMPRENDE EL SALARIO

En relación a la protección que al salario y a todo el derecho del trabajo en general otorgan las disposiciones contenidas en la Constitución Política (18) de la República, podemos para fácil comprensión interpretar el contenido de dos principios constitucionales que se transcriben a continuación:

a) La Tutelaridad de las Leyes de Trabajo: A este respecto veamos lo que consigna el artículo 103 de la Constitución Política de la República "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecutan.

Todos los conflictos relativos al trabajo oestán sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica". Como se puede apreciar fácilmente las leyes laborales guatemaltecas poseen carácter tutelar como bien lo dice el texto constitucional porque le otorgan protección jurídica preferente a los trabajadores, que son los sujetos de la relación laboral económicamente más débiles de la misma. Resulta entonces sencillo inferir que ese mismo carácter tutelar de las normas de

3) Constitución Política de la República, Arts.102 y 103

trabajo determinan también en relación al salario lo que vamos a conocer como el principio de unidad, porque establece que como ya lo vimos en apartado anterior van a ser parte del salario y constituyen salario todas las prestaciones dinerarias adicionales al monto que se recibe como salario que se otorgan periódicamente por el patrono al trabajador.

Por lo anterior el principio de tutelaridad de las leyes de trabajo, es tutelar del trabajador también en este sentido puesto que lo que provee de las disposiciones necesarias para defender su salario.

b) La Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales: Conforme la Constitución Política de la República todos los derechos laborales de los trabajadores de la Constitución Política de la República y demás leyes de orden laboral poseen un carácter de irrenunciabilidad, lo que se explica afirmando que ningún trabajador puede renunciar parcial o totalmente a los mismos y en consecuencia contratar con el patrono en condiciones inferiores a las establecidas por la ley. En el Decreto 78-89, Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, el Patrono esta obligado a otorgar a sus trabajadores un aumento salarial por productividad o rendimiento de los mismos, pero para evitar el efecto multiplicador de este aumento en el pago de diversas prestaciones, En primer lugar le niega su categoría indiscutible de salario, y en segundo lugar el carácter de que la prestación

que hubo de hacer efectiva periódicamente ha creado un derecho indiscutible a favor del trabajador, y por lo tanto no puede negarse, tergiversarse ni mucho menos intentar excluirla del cálculo del salario. En los anteriores términos debe resultar fácil entender la importancia del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Para una interpretación más correcta se transcribe a continuación la norma contenida en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República (19) que consigna como sigue el principio ya descrito, "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque se exprese de un contrato colectivo o individual de trabajo en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados Internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

19) Constitución Política de la República, Art. 106

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores. (Indubio pro-operario)".

CAPITULO II

LA NORMATURA LEGAL BAJO LA QUE SE ENCUENTRA REGULADO EL SALARIO DENTRO DEL CODIGO DE TRABAJO VIGENTE, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE REPUBLICA.

El tema del salario se encuentra contenido en el capítulo primero del título tercero del Código de Trabajo, específicamente de los artículos Nos. 88 al 102. (20) Para los efectos del presente trabajo de tesis, estudiaremos inicialmente cada una de las formas ya citadas de acuerdo con la siguiente definición:

1. DEFINICION LEGAL DEL SALARIO Y SUS FORMAS

A este respecto el artículo 88 establece como definición de salario la siguiente: "Salario o sueldo es la retribución que 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 trabajadores a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago puede pactarse:

- a. Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora)
- b. Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o destajo); y

20) El Salario, Dto. 1441, Código de Trabajo de Guatemala.

c. Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdida que tenga el patrono".

METODOS PARA FIJAR EL IMPORTE DEL SALARIO:

A este respecto el artículo 89 del Código de trabajo, recientemente reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República, establece, como método para la fijación del importe del salario la siguiente sustanciación: "(reformado por el artículo 3o. del Dto. 64-92 del Congreso de la República)." (21)

Para la fijación del importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que establecen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor".

1) Dto. 7b-89, Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado.

3) MEDIDAS DE PROTECCION DEL SALARIO

ANALISIS DOCTRINARIO: En alguna ocasión declaramos que el patrimonio originario del trabajador es su energía de trabajo. En cambio el salario es un patrimonio constituido sobre aquél porque es la suma de las retribuciones que recibe el hombre por su entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano, y es también el patrimonio material que le permitirá vivir en compañía de su familia, por lo tanto, es un patrimonio económico.

El término defensa o protección del salario tiene un sentido amplio y uno estricto: el primero se define diciendo que constituyen los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de un salario que responda a los objetivos de la ley laboral; su sentido segundo se limita a la parte primera de la proposición anterior: la percepción efectiva del salario cualquiera que éste sea.

A) LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA DEFENSA DEL SALARIO

La concepción de la defensa o protección del salario en su sentido amplio se volcó en la ley para cristalizar un sistema cuyos lineamientos giran en torno de los principios mismos del derecho de trabajo: la igualdad, la libertad y la dignidad del trabajador, un sistema que tiende a una elevación constante de los niveles de vida, que sale del salario mínimo en busca de lo

salarios remunerador y justo: son muchas las disposiciones de la Ley que se ocupan de la igualdad en beneficio de todos los trabajadores.

A razón de esto analizaremos doctrinariamente las medidas que protegen el salario como siguen a continuación:

C) LA PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS PATRONOS

En la ética del capitalismo no existe un mandamiento que prohíba escamotear a los trabajadores sus salarios; de ahí que los patronos practicaran con maestría inigualable el arte de la prestidigitación y que lo continúen haciendo cada vez que pueden. En esas condiciones, la fijación de los salarios resultaba ilusoria, porque casi nunca llegaban completos a su destino. La defensa del salario contra el patrono fue un imperativo de la vida, un segundo grito de inconformidad y de rebeldía contra la explotación y la infusticia.

a) Veamos las medidas que defienden el salario contra el Patrono:

-La prohibición del Truck-system y de la tienda de raya

La Declaración de Derechos Sociales de la Organización Internacional de Trabajo, contiene dos disposiciones de inestimable valor en las que se prohíben las dos formas de explotación del trabajo a que se refiere el rubro de este párrafo:

la primera, fracción X del Artículo 123 (22), que ordena el pago del salario efectivo en moneda del curso legal y la consecuente prohibición de hacerlo con mercancía o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, es conocida nuestra. La segunda es el inciso "e" de la fracción XXVII del mismo Artículo 123, que dice que "es nula la condición que entrañe obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados".

A este respecto las soluciones propuestas por legislaciones como la mejicana se centraron que la tesis de que la sustitución de la moneda de curso legal por mercancías o vales no producía ningún efecto, "lo que quiere decir que no ha habido pago y que el trabajador puede reclamar se le pague su salario", por lo que únicamente agregamos, con la terminología clásica: el pretendido pago es inexistente. La misma solución debe aplicarse a la tienda de raya, porque la obligación de comprar mercancías en un almacén determinado con el salario que percibe, es una forma de Truck-system, de la que ni siquiera puede decirse que está disfrazada.

b) El Lugar del Pago del Salario:

En Guatemala, los trabajadores, aún en ausencia de auténticas tiendas de raya, estuvieron expuestos para no decir sometidos,

12) Artículo 123, Código de Trabajo de México.

métodos que se aproximaban a aquella institución explotadora: frecuentemente se señalaba una cantina o lugar de recreo para el pago de los salarios y para la hora que éste se efectuaba, los trabajadores habían hecho algún consumo que pagaban con su salario. Para combatir esta argucia patronal, la Ley estableció que: "el pago debe efectuarse en el lugar donde se presta el trabajo".

Es posible que se viole esta disposición, lo que lógicamente producirá algunas consecuencias: a) Los trabajadores pueden exigir que el pago se efectúe en el lugar donde prestan su trabajo; b) Si no obstante el patrono lo efectúa en un lugar que no corresponda, da lugar a que se le sancione por cometer una falta de trabajo que tiene establecida el pago de una suma por la falta laboral. cremos no obstante que el patrono no podría demostrar que no hubo consumo del salario y alegar entonces que no hubo daño, no se justifica un nuevo pago.

c) La Prohibición de las Multas: La multa, impuesta libremente por el patrono, es una institución repugnante porque es expresión de servidumbre y porque viola el principio de que nadie puede hacerse justicia por sí mismo. De ahí lo procedente de la disposición legal que establece que es nula la disposición que permita retener el salario en concepto de multa".

d) La prohibición legal de los descuentos y sus excepciones: La libertad ilimitada de los empresarios para efectuar descuentos en

los salarios, fue uno de los procedimientos más socorridos para dejar de pagar la retribución que corresponde a los trabajadores.

El salario es el patrimonio económico o material del trabajador, por lo tanto, nadie puede tener el derecho de disponer libremente de él; los patronos no pueden pretender ese derecho, ni siquiera con el pretexto de resarcirse de un daño, porque nadie puede hacerse justicia por sí mismo, y porque si pretendieran arrogárselo los trabajadores podrían también arrogarse el derecho de disponer de las cosas del patrono o que tiene bajo guarda para resarcirse de la falta de pago del salario o de algún daño. Los descuentos son la disposición de una cosa ajena, sin derecho, lo cual equivale a la comisión de un delito. Como excepción a esta medida protectora del salario, los descuentos que la ley autoriza son a) La retención de pensiones alimenticias decretadas legalmente, a excepción de los salarios

mínimos que son inembargables y b) el pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos. Lo anterior se justifica para la subsistencia de los sindicatos.

Las normas legales disponen que los descuentos están permitidos exclusivamente para las cuotas sindicales ordinarias que estén previstas en los estatutos. Para la legitimidad de los descuentos sindicales no se requiere una confirmación especial del trabajador: la Ley considera que el ingreso a la asociación implica que el trabajador acepta las obligaciones que le imponen los estatutos

Cualquier objeción que tenga puede hacerla valer en las asambleas sindicales.

e) La Prohibición de la Compensación: A lo largo de la historia la ley ha prohibido, también, la compensación entre las deudas del trabajador y del patrono que involucren el salario mínimo. Para estos efectos las normas universales establecen que: "el salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna". Por lo tanto, si el trabajador contrae alguna deuda con el patrono, debera éste pagar puntualmente el salario y seguir el procedimiento que señala la Ley para la recuperación de su crédito mediante los descuentos autorizados sobre los salarios.

f) La prohibición de reducir los salarios: Sabemos que en función de los principios ideológicos del derecho del trabajo de tutelaridad y garantía en mismas, el patrono no puede modificar los salarios reduciéndolos, solo aumentandolos, por que lo primero daria lugar a un despido indirecto, por esa razón afirmamos que la reducción del salario es causa de rescisión del contrato de trabajo. Por lo tanto, el trabajador tiene a su disposición dos acciones: la de pago de su salario completo y la de rescisión por causa imputable al patrono, con el consecuente pago de las indemnizaciones correspondientes.

g) La prohibición de las colectas: Aunque pocas veces redundan en beneficio del patrono, pero se conservo la prohibición porque siempre son una fuente de gasto que no coinviene auspiciar y que

merman la economía del trabajador.

C) DEFENSA DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR

Al iniciar este apartado, recordamos la idea de que el salario es el patrimonio material que permitirá al trabajador vivir con familia, que no podría cumplirse si el salario estuviere expuesto al afán de lucro de los comerciantes y de los agiotistas. Ciertamente, las deudas contraídas por los trabajadores o terceros no atañen en forma inmediata y directa a la relación de trabajo; sin embargo, la Ley Laboral inició el camino de protección al salario contra los acreedores del trabajador porque las finalidades supremas del derecho del trabajo no son únicamente la defensa del trabajador frente al empresario, sino el aseguramiento efectivo de una vida decorosa en el presente, tanto para el trabajador como para su familia imposible si el salario está expuesto a pasar en todo o en parte a un posible enjambre de acreedores.

Veamos las modalidades de esta defensa del salario contra los acreedores del trabajador.

- La obligación de pagar el salario directamente al trabajador. La oposición entre los principios del derecho civil y las ideas del derecho del trabajo retornar una y otra vez a la escena, esta cuestión de la persona a la que debe hacerse el pago del salario no escapó a la secuencia de las apariciones: autorizó que el pago se haga directamente al trabajador o a la persona

que designe como apoderado.

En el derecho civil cada persona es libre para designar una o varios mandatarios, libertad que no puede ser restringida. En tal sentido la anterior es la disposición que impera.

- La nulidad de la cesión de salarios: La cesión de los salarios es uno de los casos de frontera entre la defensa del salario contra el patrono y contra los acreedores del trabajador, pues la disposición que decreta su nulidad abarca la cesión al patrono y a personas ajenas a la relación de trabajo.

Es nula entonces la cesión de los salarios en favor del patrono o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

La medida forma parte de la defensa fundamental del salario, pues de nada servirían la prohibición de los descuentos y la inembargabilidad de los salarios, si pudieran cederse libremente.

Si nos colocamos dentro de la terminología clásica, veremos una nulidad absoluta, quizá más bien inexistencia, pues si la cesión se hizo en favor del patrono, la falta de pago del salario equivaldrá a un descuento ilegal, y si lo fue en beneficio de un Tercero, no puede el empresario tomarla en consideración, aunque conste por escrito, por lo que debe pagar la totalidad del salario al trabajador, y si no lo hace incurrirá también en un descuento ilegal.

- La inembargabilidad del salario: Las legislaciones extranjeras admiten la embargabilidad del salario en proporciones diversas, de la misma manera de la Ley guatemalteca laboral declaró la inembargabilidad absoluta del salario.

Con relación a esto no hubo observaciones de la clase empresarial, pero si se escucharon voces de algunos juristas, sin duda con buena fe, que hicieron diversas sugerencias: a) Una primera consideración de caracter general consistió en que la inembargabilidad absoluta de los salarios cerraba a los trabajadores toda posibilidad de crédito, por loo que no podrian adquirir muchos de los útiles para el hogar; b) La segunda objeción nació en los hogares y pedía se autorizaran embargos por pensiones alimenticias; y, de pronto se presentaron los deudos de un trabajador asesinado por otro para solicitar se permitiera el embargo de los salarios, en una proporción que debería fijarse, para reparar el daño y contribuir al sostenimiento de los hijos de las victima.

Con excepción de la segunda circunstancia, no fueron fáciles las decisiones: las razones que inclinaron en favor del embargo para el pago de pensiones alimenticias, se expusieron al analizar los problemas de los salarios mínimos y basicamente radicaron en cuestiones de humanismo que han obligado a mantener este principio. Fueron varias las defensas en contra de la primera de las observaciones: Los hombres principiaban a darse cuenta

de que necesitan del crédito y de que deben conservarlo; por otra parte, el sistema de ventas con reserva de dominio, la exigencia de un fiador o de personas que recomienden o abandonen la conducta del solicitante, suprimen la fuerza de la observación.

LA DEFENSA DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRONO

En la era del derecho civil de los siglos XIX y XX, los salarios de los trabajadores eran una nada económica ante los poderosos acreedores protegidos por las leyes civiles y mercantiles. Es quizá en este problema de la preferencia de los créditos donde se muestra en toda su crueldad la idea de un derecho civil constituido para la defensa de las cosas. Que podía importar a los Códigos civiles y de comercio un salario de unos centavos al mes, frente a los créditos de miles de millones de dólares de los magnates de las finanzas?. La protección de las cosas tenía que efectuarse en función de su valor económico. Este desprecio por los salarios, reflejo del que se tenía desde la antigüedad griega y romana por el trabajo manual, se agravaba en el derecho procesal y se estrellaba contra los abogados, porque quién se atrevería a defender en un concurso o en una quiebra aquellos pocos centavos perdidos en la danza de los millones? . Por lo anterior los acreedores del patrono, hoy en día no pueden emgargara este los pasivos laborales de los trabajadores, porque conforme la Ley estas tienen preeminencia sobre cualquier reclamación.

a. La protección otorgada por la Ley al salario contra los abusos del patrono: en relación a este tema nuestro código de trabajo establece, todas y cada una de las formas en que se protege el salario en contra de los abusos del patrono, y que son a saber como siguen:

a.1 Obligación de pagar el salario o en efectivo y prohibición del Truck-system. (23)

ARTICULO 90

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

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de computo del salario, equivalente exacto de uno u otros en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como maximun, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus -----

23) El Truck-System. Artículo 90. Código de Trabajo Guatemalteco.

afiliados que vivan o dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menor.

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

a.2 El lugar de Pago del Salario:

ARTICULO 95

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

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

a.3 El Plazo para el Pago del Salario:

ARTICULO 92

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

Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o

mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder.

La liquidación definitiva se deben hacer por lo menos cada año.

a.4 La Obligación de pagar el salario cuando el trabajador se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono.

ARTICULO 61

Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa de patrono.

a.5 Prohibición de retener el salario en concepto de multas.

ARTICULO 60

Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo sin goce de salario no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento.

a.6 La prohibición de efectuar descuentos al salario:

ARTICULO 93

Salvo lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones y prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario:

ompleto o el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b del artículo 88.

Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se pueda pactar legalmente salarios en especie y se haya estipulado la proporción entre este y el salario en dinero se entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total.

ARTICULO 99

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

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

a.7 La prohibición de compensar el salario:

ARTICULO 100

Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden serse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas parientes de la esposa o concubina y familiares del trabajador que 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.

a.8 La terminante prohibición de hacer colectas: ARTICULO 6:

Inciso f

Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.

a.9 La obligatoriedad impuesta a los patronos de llevar libros de salarios y planillas.

ARTICULO 102

Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizados y sellado por la Dirección General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.

CAPITULO III

CAPITULO III

L SALARIO MINIMO Y LOS ORGANOS TECNICO-ADMINISTRATIVOS ENCARGADOS DE
J REVISION Y FIJACION.

. CONCEPTO DE SALARIO MINIMO:

Según el tratadista De Ferrari " que el mínimo no tiene contenido determinado y puede ser definido unicamente desde un punto de vista formal: a) como un salario límite; b) como un salario fijado por órganos o personas ajenas a la relación del trabajo y c) como un continente cuyo contenido, por un error, se creyó hasta ahora que podría variar con determinados criterios.

Esta manera objetiva de resolver el problema del salario mínimo permite reforzar una idea optimista acerca del futuro de la clase trabajadora y explica, además el constante proceso de su emancipación moral y material."(24)

De acuerdo al criterio del autor considera que el salario mínimo puede ser considerado como un salario límite, fijado por organos o personas ajenas a la relación del trabajo y como un continente, de acuerdo a ese concepto, considero que el salario mínimo se le abriga un futuro optimista en relación a la clase trabajadora y el constante proceso del desarrollo tanto moral como material.

Por lo anterior se considera que el salario mínimo no puede

(24) De Ferrari, Vol. III, Pág. 386

permanecer estático, sino que debe de ser dinámico, es decir cambiante de acuerdo al desarrollo, tecnificación y necesidades socio económicas de la clase trabajadora.

2. SALARIO MINIMO Y LOS SINDICATOS

Según De Ferrari: " Se trata, pues, de un salario puramente formal; que puede definirse como el más bajo que debe pagarse en un país, en una región o en una industria, según los gremios, empresas, etc, la Ley en tales casos, prohíbe a los empleadores hacer efectivas retribuciones inferiores a las fijadas por ella por el órgano que ella indique o por medio de convenios colectivos. Dicho salario que actualmente refleja en cada momento un estado de la economía y de la cultura de un país, ha dejado de ser general lo que originalmente fue: un salario vital declarado obligatorio.

El salario mínimo, por lo tanto, se diferencia del vital, en que siendo normalmente superior a la estimación de lo que suele considerarse indispensable para que el trabajador pueda subsistir no corresponde en cambio, a ningún preconcepto. Es simplemente el salario que en cada momento logra alcanzar el trabajador según el medio en que vive y el poder de la organización profesional que integra. Cada vez se habla menos del salario justo, de salario vital, del salario decoroso, razonable etc., para hacer mención casi exclusivamente al salario mínimo. Es decir, puede ser justo, decoroso o simplemente vital, según las circunstancias o e

poder de cada una de las partes interesadas.

Las Organizaciones Profesionales ó Los Sindicatos, como se puede advertir, han jugado en esta evolución y en la fijación del salario mínimo, un papel muy importante, ya que muchas veces puede darse en el medio la posibilidad de asegurar un promedio de bienestar más alto y no lograrlo, los trabajadores, por la debilidad de sus organizaciones." (25)

El autor especifica claramente que si es un salario mínimo, lógicamente no puede pagarse más bajo que el mismo pues se estaría violando la ley.

Se entiende por el criterio del autor que el salario mínimo viene a ser un sinónimo de salario vital que en la antigüedad se declaraba como un salario declarado obligatorio.

En cuanto a que el salario mínimo depende por una parte del poder de la organización profesional que integra el trabajador, no deja de tener su debilidad pues el salario mínimo fijado por ley beneficia a todos los trabajadores pertenezcan o no a organizaciones profesionales, o sea que no es exclusivo el salario mínimo de la clase trabajadora que se encuentra organizada en asociaciones profesionales.

Que el salario mínimo puede ser justo es bastante discutible, pues no es lo mismo el salario mínimo nominal que el salario real,

) De Ferrari, Vol. III. Pág. 288

por otra parte el salario mínimo para un trabajador que no tiene dependientes no tiene el mismo poder adquisitivo para un trabajador que tiene dependientes, podría ser esposa e hijos ó madre, padre y hermanos menores.

3. EL SALARIO MINIMO Y LA RELACION DE TRABAJO. RETENCIONES. EMBARGOS ETC.

El autor ya citado dice: "De todo lo expuesto dedúcese que el salario mínimo es como la limitación de la jornada, los descansos, etc. De todo lo expuesto deduce que el salario mínimo es como la limitación de la jornada, los descansos, etc., una de las condiciones que deben ser observadas para que el trabajo en estado de subordinación, sea considerado una práctica útil a la comunidad y tolerada por ésta.

El contrato puede estipular una suma mayor y en tal caso este salario, denominado salario de contratación, está integrado de dos partes: La representada por el salario mínimo y la que excede dicho salario." (26)

El tratadista De Ferrari considera que el salario mínimo es el límite de la jornada de trabajo, lo cual indica que de acuerdo al trabajo realizado en las jornadas ordinarias esta recompensado con el salario mínimo entendiéndose que en los contratos de trabajo cualquier cantidad representada en el salario que exceda el -----

(26) De Ferrari, Vol. III, Pág.288

salario mínimo se considera como exceso al salario mínimo.

CONSIDERACIONES AL TEMA:

El mismo autor señala: "En nuestros días se habla casi exclusivamente del salario mínimo. En realidad, cuando se fija un salario no se trata de saber si es justo o no, según un determinado criterio. Este planteamiento puramente abstracto y subjetivo del problema, no corresponde a la realidad y no interesa al trabajador. Además, no existe entre el salario mínimo y el salario justo una verdadera oposición. En el fondo, un salario mínimo puede ser un salario justo pero integrado, como ya vimos, con elementos puramente objetivos, reales y formales prescindiendo de todo pre-concepto

Durante mucho tiempo se creyó que el salario mínimo podía fijarse, teniendo en cuenta una noción o concepto abstracto de que se servía el órgano encargado de determinar la tasa mínima. De esta manera se consideraba salario mínimo a "las necesidades intelectuales" del trabajador, o el que le aseguraba "cierto confort" o un cierto nivel de "vida decorosa" o "normal" o "sobria".

Pero definir el salario mínimo como aquel capaz de asegurar al trabajador un nivel de vida "decoroso", o "sobrio" o "digno", era, como ya vimos, hacer caer a la razón en un vicio similar al de una petición de principios. No cabe duda de que el salario mínimo debería asegurar al trabajador un nivel de vida digno.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

La verdad es que con el tiempo tendrá que admitirse que el salario plantea exclusivamente un problema de métodos y no de conceptos. En efecto; lo que interesa es encontrar un procedimiento que permita al trabajador alcanzar el mejor nivel de vida que en cada momento, debido al incesante progreso moral y material, puede ofrecer el medio, al mayor número de miembros del grupo social.

Separándose de esta manera de las viejas doctrinas, el salario mínimo tiene más bien un carácter empírico, se fija pragmáticamente, y más que a un concepto determinado, corresponde siempre a un estado de la evolución, del sistema económico y de cultura. Esta objetividad e inevitabilidad del salario mínimo ha terminado por provocar el olvido o abandono de la idea del salario justo cuyos enunciados precisos sirvieron con frecuencia para crear una verdadera confusión."(27)

El Autor De Ferrari, hace la relación del salario mínimo con el salario justo, sin embargo al hablar de salario justo considera que esta en contraposición a la realidad pues al fijar el salario mínimo no se toma en cuenta elementos objetivos, reales formales.

De lo expuesto por el autor se desprende que el salario mínimo debiera ser revisado y actualizado periódicamente de acuerdo al incesante progreso moral y material para que el trabajador

(27) De Ferrari, Vol. III. Págs. 288 y 289.

ueda alcanzar un mejor nivel de vida en cada momento.

La objetividad e inevitabilidad del salario mínimo ha terminado con la idea del salario justo.

EL SALARIO MINIMO Y LOS NIVELES DE VIDA:

En relacion con este tema, De Ferrari indica: "Conviene recalcar, por otra parte, que un nuevo salario significa algo desde el punto de vista social, sólo cuando representa un nuevo nivel de vida y no simplemente una cifra.

Como ya vimos, un nivel de vida es siempre un producto de la evolucion, en cuya determinacion intervienen las ideas dominantes, las luchas politicas, los progresos de la ciencia, los adelantos de la técnica, las expresiones del arte, la situacion económica, etc.

De esto se deduce que fijar un salario no es crear un nivel de vida, sino tratar de alcanzarlo. Por eso, el salario mínimo es la forma objetiva o pragmática del salario. En otros términos es un salario que corresponde a un hecho y no a un concepto.

Ahora bien; si el salario representa un nivel de vida y no una cantidad de dinero que equivale a otra cantidad similar de trabajo o de alimentos, parece indudable que el salario tiene que ver más con el hombre que con el trabajador, y más con el medio social que con el trabajo que se realiza.

Que existe una relación íntima entre el salario y el medio social es, también fácil demostrarlo.

En efecto; el medio puede ofrecer posibilidades de bienestar material, pero también pueden aquellas no existir. Cuando ocurre esto último, el salario, por más alto que sea, nunca se traduce a un buen nivel de vida. Tal es el caso de los trabajadores que prestan servicios en zonas inhóspitas, ó el más corriente, del trabajador rural.

En tales ambientes, aunque el salario aumente constantemente y en proporciones elevadas, el nivel de vida seguirá siendo el mismo: el trabajador vivirá en la mayor promiscuidad, sobrecargado de jergones, en viviendas insalubres, sin horarios de trabajo, sin diversiones, sin posibilidad de educar a sus hijos, ni de mejorar la alimentación y, en general, sin posibilidad de vida en armoniosa relación.

Los niveles de vida, como se ve, se encuentran en el medio como un producto de la evolución, es decir, como un resultado de los esfuerzos del grupo, de los progresos alcanzados, de los descubrimientos científicos, de los adelantos de la técnica, de las ideas reinantes, de las manifestaciones del arte, etc." (28)

Cuando se fija un salario mínimo no es para crear un nivel de vida sino tratar de alcanzarlo, es decir que el salario mínimo debe de ir periódicamente revisándose de acuerdo a las necesidades de la vida del trabajador y de acuerdo a la situación socio -----

--

(28) De Ferrari, Vol. III. Págs. 289, 290 y 291.

económica del trabajador y costo de vida del país al que corresponde. El salario mínimo tiene una íntima relación con el medio social y de esta relación debiera desprenderse la realidad de un salario mínimo justo, de acuerdo a las necesidades socioeconómicas del trabajador y de acuerdo al nivel del costo de vida pues no se estaría hablando de un salario mínimo justo si por ejemplo los productos de la canasta básica tienen un aumento de un sesenta por ciento, mientras que el salario mínimo tiene un aumento del diez por ciento, con lo cual el salario mínimo no estaría cubriendo las necesidades mínimas del trabajador.

3. MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO:

1) IMPORTANCIA DEL PROBLEMA:

El tratadista citado dice: "El salario mínimo tiene dos aspectos fundamentales. En los hechos considerando como fenómeno, afecta casi siempre la forma de un conflicto. En cambio, dentro del orden normativo y de sistematización, el salario es nada más que una obligación contractual.

Como fenómeno, la ciencia económica y la sociología tratan de describirlo o interpretarlo; como obligación contractual, es decir como una mera categoría jurídica, exige más bien un esfuerzo de elaboración especulativa y de precisión. Como hecho, es decir, como conflicto, plantea un problema apasionante que interesa fundamentalmente a la política, a la sociología y a la economía. Encarado, en cambio, como una mera contra-prestación, dentro del

orden conmutativo y sinalagmático de la relación contractual, el salario plantea preferentemente los problemas de precisión y sistematización que caracterizan a la ciencia jurídica.

Esta descriminación es fundamental porque el salario responde a dos procesos, tiene dos vidas y recorre dos etapas. La primera etapa, de carácter conflictual, termina con su fijación por cualquiera de los métodos conocidos; la segunda etapa comienza desde que eventualmente el salario pasa a ser dominado por el orden jurídico y regido exclusivamente por sus reglas, con exclusión de toda consideración social o económica. Por eso, el salario mínimo se integra en dos momentos sucesivos y plantea dos órdenes de cuestiones: La del método para su fijación y la de su sistematización dentro del orden jurídico.

Para resolver el problema del método, el salario debe ser considerado fundamentalmente como fenómeno. Por consiguiente, el conocimiento científico e histórico del salario mínimo es el único que nos permitirá encontrar el modo más fiel y espontáneo de expresarse."(29)

El salario mínimo cuando se considera como un fenómeno de tomarse en cuenta la ciencia económica y la sociología tratan de describirlo como una obligación contractual entre empleadores y empleados, es decir que se convierte en un contrato en el cual

(29) De Ferrari, Vol. III, Págs. 291 y 292.

empleador esta obligado a pagar el salario mínimo no debiendo pagar menos que él, pues si así lo hiciera estaría contraviniendo la ley violando su obligación contractual.

El autor considera que para resolver el problema del salario, este debe de considerarse como un fenómeno por lo que para encontrar la manera más fiel y justa de expresarse habría que utilizar el conocimiento científico e histórico, lo cual en la actualidad para la fijación de los salarios mínimos no se aplican con lo cual este resulta desproporcionado como lo sería un salario justo.

LOS DISTINTOS METODOS DOCTRINARIAMENTE HABLANDO:

Con respecto a los métodos el autor Italiano advierte: "El estudio del salario mínimo nos muestra que en todas las épocas se ha utilizado con preferencia uno u otro método, según el grado de organización obrera. Por eso, en la época actual, caracterizada por el auge del poder sindical, el método que siguen la mayoría de los países es el de la negociación directa o convención colectiva. Sin embargo se recuerdan siempre los siguientes sistemas:

a) La Ley: La Ley fue el método que se utilizó en los periodos caracterizados por la falta de organización obrera o de una organización obrera o de una organización adecuada.

Este método no ha sido desplazado, la Ley entre nosotros sigue todavía siendo el medio para la fijación del salario mínimo en aquellos casos en que falta una organización obrera eficiente

(trabajadores rurales, esquiladores, etc.).

b) Conciliación y Arbitraje: El salario mínimo puede ser fijado también sometiendo las discrepancias sobre remuneración a un procedimiento de conciliación o arbitraje.

c) La Negociación Directa: La negociación directa entre las organizaciones profesionales obreras y patronales interesadas conjuntamente con el anterior, son los métodos que corresponden al grado actual del desarrollo del sindicalismo en la mayoría de los países y, por eso mismo, los procedimientos más usuales en la actualidad.

d) El Método Impositivo: Este método, sustitutivo de la Ley pero más dúctil y flexible, consiste en el funcionamiento de un sistema de organismos creados por el legislador y facultados para fijar los salarios mínimos."⁽³⁰⁾

De acuerdo a los métodos para la fijación del salario mínimo que menciona el autor en nuestro medio se utiliza un método mixto pues para la fijación del salario mínimo interviene el Gobierno, los empleadores, y también los empleados por lo que es una comisión tripartita representada por las partes interesadas en la relación de trabajo.

30) De Ferrari Vol. III Págs. 292 y 293

**7. EL SALARIO MINIMO Y SU FIJACION EN EL ORDENAMIENTO LEGAL
GUATEMALTECO:**

El código de trabajo vigente establece con relación al salario mínimo, la existencia de un organismo rector en esa materia, y de esa manera adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, funciona la Comisión Nacional del Salario, entidad que como veremos a continuación, revisa y fija periódicamente por intermedio de sus comisiones paritarias los salarios mínimos en el país; veamos pues, norma por norma, como lo regula nuestra legislación laboral:

A) EL PRINCIPIO IMPOSITIVO DEL IMPERIO DEL SALARIO MINIMO:

El párrafo primero del artículo 103 del Código de Trabajo, nos expresa con claridad como se establece la imposición que trae a la vista jurídica el derecho para todo trabajador de devengar por lo menos un salario mínimo, como sigue: "trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia". (31)

B) EL MECANISMO LEGAL DE PENSION Y FIJACION DEL SALARIO MINIMO:

El párrafo segundo del artículo 103, a este respecto establece: "Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme

31) Decreto 1441. Código de Trabajo Guatemalteco.

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

C) LOS GRUPOS DE TRABAJADORES A QUIENES DEBE APLICARSE LA DISPOSICIÓN DEL SALARIO MÍNIMO:

La disposición legal contenida en el artículo 104 del Código de Trabajo, en relación a esto establece: "El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores con excepción de los que sirvan al estado o a sus instituciones y cuya determinación es determinada en un presupuesto público.

Sin embargo, aquél y Estas deben hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devenguen un salario inferior al mínimo que les corresponda.

D) NACIMIENTO, INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO Y LAS COMISIONES PARITARIAS DEL SALARIO MÍNIMO:

La normativa contenida en el artículo 105 del Código de Trabajo nos ilustra perfectamente del surgimiento de la Comisión Nacional del Salario, su dependencia hacia el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la integración y competencia de éste y de las comisiones paritarias del salario. Veamos como lo dispone la norma citada: "Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias, encargada de asesorar a dicho Ministerio en la Política General del Salario.

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determina el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Además del Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadero o agrícola, con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor

de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias comisiones paritarias de salarios mínimos siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante acuerdo, dictará el reglamento que regule la organización y el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario Mínimo y de las Comisiones Paritarias del salario mínimo.

E) LOS REQUISITOS PARA LOS MIEMBROS DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIO:

De suma importancia resulte ver los requisitos que el Código de trabajo exige para los miembros de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo aunque en la práctica estos requisitos sean admitidos por los funcionarios encargados de integrar las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo. Veamos como sigue "Art. 106...Son requisitos indispensables para ser miembro de una Comisión Paritaria de Salario Mínimo:

- a. Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- b. Tener más de veintiun años de edad;
- c. Saber leer y escribir;
- d. Ser vecino del departamento de la circunscripción económica d

que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;

- e. No ser Funcionario Público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y
- f. Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de Trabajo o de Previsión Social".

) PERIODOS DE ELECCION DE LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES PARITARIAS DEL SALARIO MINIMO: La disposición contenida en el artículo 107 nos ilustra como sigue, de el tiempo que deban permanecer en sus cargos estos funcionarios, veamos: "Patronos y Trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y los han de desempeñar obligatoriamente, salvo oque tengan más de sesenta años de edad o que muestren, de modo fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

Todos los miembros de las comisiones paritarias de salarios mínimos tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendiendo a la

importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento le demanden". G) PROCEDIMIENTO DE DESIGNACION, NOMBRAMIENTO Y FUNCIONAMIENTO DE

LAS COMISIONES PARITARIAS DEL SALARIO MINIMO:

En relación a este aspecto el artículo 108 establece: "Los trabajadores y patronos que hayan de integrar las comisiones paritarias de salarios mínimos, deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con ese procedimiento:

- a. Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de elección, el día y hora exactos en que esta se ha de verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen. El respectivo aviso se debe insertar dos veces consecutivas en el Diario Oficial y en un medio de mayor circulación en el territorio de la República;
- b. Durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de la que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes se cumplan; y

c. La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los comites ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o emp[resa de que se trate, siempre que dichos miembros reunan los requisitos de ley.

En caso de que no haya sindicato, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reunan los mencionados requisitos.

Una vez que se haya elegido a los miembros de cada comisión, se debe procoeder a nombrarlos mediante el acuerdo de ley."

) EL QUORUM LEGAL PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION PARITARIA DEL SALARIO MINIMO:

En este sentido el artículo 109 del Código de Trabajo establece claramente cual es el quórum que se necesita para que las resoluciones de la comisión sean ley. Veamos al respecto:

"La mitad más uno de los miembros de una comisión hacen quórum legal para su funcionamiento".

Toda convocatoria debe hacerla por escrito con tres días de anticipación, por lo menos, el presidente de la comisión, sea por iniciativa propia o a solicitud de dos miembros de la misma.

ATRIBUCIONES DE LA COMISION NACIONAL Y COMISIONES PARITARIAS DEL SALARIO MINIMO:

Auxiliares utiliados previamente a rendir el informe de

revisión o fijación de salario. "Art. 110... Son atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos:

- a. Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la Comisión, aunque alguno o algunos de estos salvaren su voto. En ese último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados;
- b. Velar porque los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados; denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; y
- c. Conocer toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya".

"Art. 111. Las Comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar relativos a su jurisdicción, sobre el

recio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, rifa y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos.

Igualmente, las comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común".

PROCEDIMIENTO DE FIJACION DE LOS NUEVOS SALARIOS MINIMOS Y PROCEDIMIENTOS PARA HACERLOS PUBLICOS Y PONERLOS EN VIGENCIA:

Inicialmente el artículo 112 nos habla de como concluye con el dictamen final que pasa al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es fundamental en la intervención del Salario Mínimo. Veamos como se establece. "La Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

Copias de este dictamen deberán ser enviados al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, y al Instituto

Guatemalteco de Seguridad Social para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinentes formular en cuanto la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Tanto el Banco de Guatemala como el Instituto, deben remitir sus observaciones dentro de un plazo no mayor de treinta días, la omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

K. INFORME FINAL DE LA COMISION NACIONAL DEL SALARIO. DIRIGIDO AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: En esta disposición se establece cuando el dispositivo legal ordena que las comisiones paritarias del salario mínimo rindan su dictamen a la Comisión Nacional del Salario y esta a su vez lo extiende al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Veamos como lo establece el artículo 114 del Código de Trabajo. En caso del inciso c. del artículo 110 de este Código se deben observar los mismos trámites anteriores, pero las comisiones deben elevar sus informes a la comisión nacional del salario dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que les dió origen y dicha comisión debe presentar su dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social con copias para la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a aquel en que haya recibido los mencionados informes. El Instituto y el Banco deben remitir al

Ministerio sus observaciones dentro de un plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

El Ministerio o debe dictar el acuerdo que proceda o la denegatoria que corresponda. Cualquier modificación o derogatoria que se haga, debe entrar a regir diez días después de la promulgación de dicho acuerdo y durante el resto del período legal.

Toda solicitud de revisión debe fundarse en hechos y datos fehacientes y acompañarse de los estudios y pruebas que correspondan.

No debe admitirse ninguna solicitud de revisión que se presente después de los cuatro primeros meses de vigencia del acuerdo que fijó los salarios mínimos para el año de que se trate".

Lo alarmante de los resultados de esta encuesta, nos sitúa en la correcta realidad de lo que en Guatemala sacude, no solo con el manoseo de leyes como la que analizaremos en este trabajo de tesis, sino lo que también sucede con disposiciones legales tales como el decreto 42-92 "Bono 14" (32), y el mismo decreto 57-90 "Ley de Compensación Económica" actualmente derogado, en los que su finalidad y espíritu se ha interpretado siempre a favor de los

(2) Dto. 42-97 Ley del Bono 14.

intereses patronales y uno de los trabajadores, desvirtuándose por completo la razón para que fuerón estas leyes promulgadas puestas en vigencia. (33)

**8. RECIENTE MODIFICACION AL SALARIO MINIMO DE LOS TRABAJADORES
GUATEMALTECOS:**

A) Según el Acuerdo Gubernativo numero 610-94, de fecha 4 de octubre de 1994, se fijan los salarios mínimos en las actividades que se detallan:

Agricultura, Ganadería y Silvicultura, al día por jornada ordinaria de trabajo, en la cantidad de:.....Q. 14.50

Construcción, al día por jornada ordinaria de trabajo, en la cantidad de:.....Q. 16.60

Del Comercio, Industrias Manufactureras y Servicios, al día por jornada ordinaria de trabajo, en la cantidad de:..... Q. 16.00

B) Según el Acuerdo Gubernativo número 611-94, de fecha 4 de octubre de 1994, se fija el salario mínimo de la actividad de Pan Galletas y Repostería:

a) PANIFICADOR: Q.29.00 Por quintal de harina elaborada (que incluye amasado, formado y horneado).

b) GALLETERO: Q.16.00 AL DIA, por una jornada ordinaria

(33) 57-90 Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio

- ria de trabajo.
- c) REPOSTERO: 15% de porcentaje en el pastel grande; y de 12% en el pastel pequeño, en razón del precio del pastel.
- d) OTROS TRABAJADORES Q.16.00 al día, para el trabajador administrativo y el operario de máquina, por una jornada ordinaria de trabajo.

C) Según el acuerdo gubernativo Número 649-94, que entró en vigor el 30 de noviembre del mismo año, el cual fija el salario mínimo en la actividad del periodismo; como sigue:

PERIODISMO IMPRESO -Salario mensual por edición diaria:

Redactor de planta	Q.3,000.00
Reportero Redactor	Q.2,100.00
Reportero Gráfico	Q.1,800.00
Fotógrafo	Q.1,200.00
Laboratorista	Q.1,200.00

RADIO PERIODISMO

	Salario Mensual por emisión diaria	Salario Mensual por tres emisiones diarias
Reportero Redactor	Q.346.65	Q.1,040.00
Locutor de Radio	Q.346.65	Q.1,040.00



PERIODISMO TELEVISADO

	Salario mensual por emisión diaria	Salario mensual por tres emisiones diarias
Locutor de Teleno- ticiero	Q.640.00	Q.1,920.00
Visualizador	Q.640.00	Q.1,920.00
Reportero	Q.640.00	Q.1,920.00
Camarógrafo	Q.361.66	Q.1,085.00
Sonidista	Q.258.32	Q. 775.00
Editor	Q.465.00	Q.1,395.00

Otros trabajadores en la actividad del periodismo

Que comprende a los empleados administrativos y operativos Salari
mensual Q.540.00.

En las regiones departamentales se establece que el salario Mínimo ser
de un CINCUENTA POR CIENTO (50%) inferior, en las modalidades
establecidas en la tabla anterior, pero dicho salario en ningún caso
deberá ser menor de Q.540.00 mensuales.

CAPITULO IV

ANALISIS DOCTRINARIO Y JURIDICO DEL DECRETO LEY 78-89 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA " LEY DE BONIFICACION INCENTIVO PARA EL SECTOR PRIVADO".

ANTECEDENTES:

En este capítulo lo que a la sustentante le interesa destacar fundamentalmente es de qué motivación nació la idea de crear La Ley de Bonificación Incentivo por parte del Congreso de la República. Corría el mes de septiembre de mil novecientos ochenta y nueve, y los trabajadores organizados en sindicatos iniciaron la lucha para obtener un aumento salarial que compensara el nivel inflacionario que alcanzaba la economía en aquel momento. Primeramente la petición de aumento salarial la iniciaron pocas organizaciones sindicales, que aisladamente exigían a los patronos un incremento significativo que paliara la grave crisis económica por la que atravesaba el país; pero a muy corto tiempo el movimiento se generalizó rápidamente a todas las centrales sindicales existentes como la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala -UNSI TRAGUA-, La Confederación de Unidad Sindical de Guatemala -CISG-, y la Central General de Trabajadores de Guatemala -CGTC- entre otras, y los sindicatos más grandes del país como el Sindicato de Trabajadores del INDE-STINDE_ y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Eléctrica de Guatemala, entre otros, quienes hicieron suya la voz que exigía de los patronos el aumento

salarial, y fue entonces cuando la situación hizo verdadera crisis.

El gobierno de esa época presidido por el Licenciado Marco Vinicio Carezo Arevalo, se reunió de emergencia con la cúpula dirigenal de los patronos del sector privado, pero sus esfuerzos por obligar a estos a conceder un aumento salarial a sus trabajadores fueron esteriles, como no era de extrañarse los patronos del sector privado no estaban dispuestos a disminuir sus utilidades por aumentar el sueldo de sus trabajadores, y lejos de pensar en un aumento pretendían una rebaja de salarios. Pero el teatro de los hechos se agravaba más, cuando el gobierno democrata-cristiano reflexionaba sobre su índice de popularidad, que a ese momento era casi nulo, y que hacía entonces imposible el lograr el respaldo popular para obligar a los empleadores a conceder tan ansiado aumento de salarios.

Todo el mes de octubre de ese año, fue de un estira y encoge, con posiciones de los trabajadores que amenazaron con paralizar todo el país, sino se accedía a lo solicitado.

El momento más algido de la crisis se produce cuando el veinticinco de octubre de mil novecientos ochenta y nueve, el país se paraliza virtualmente y el gobierno se ve en una encrucijada.

Como también era de esperarse por actitudes casi consuetudinarias de patronos del sector privado y gobierno de turno, estos se reúnen de emergencia y acuerdan romper el listón

por su lado más delgado. El gobierno acepta que los empresarios en apariencia --porque ya lo he demostrado a lo largo del trabajo que no es así-- se salgan con la suya y no se conceda el aumento, sino solamente un paliativo, paliativo que estaría contenido en una ley en donde se estableciera bajo la denominación de bonificación incentivo, un posible incremento de trabajo por unos cuantos quetzales de aumento y en teoría no precisamente al salario. Por que aumento de trabajo? Porque en el decreto en el que estaría contenida la disposición, hablaría de incentivo a la producción, en otras palabras a mayor rendimiento de los trabajadores, así sería el pago de la bonificación incentivo.

Una vez más Gobierno y Empresarios sacrificaban a los trabajadores y en una muy mala argucia legal, evadían según sus creencias la conseción del aumento y a cambio creaban una prestación disfrazada que no tuviera efectos multiplicadores y que por ende no fuera parte del salario base.

Pero la historia y los principios ideológicos reconocidos incluso constitucionalmente, serian implacables con ellos, porque aunque se trataba de un aumento miserable para las circunstancias de esa época, la prestación que se pretendía crear configuraría parte del salario y contrariamente a lo que ellos creían, si tendía efectos multiplicativos para el cálculo de las otras prestaciones laborales.

Pero el acuerdo prosiguió su trámite y el tristemente celebre

Congreso de la República de esa época, avalo la idea y se hizo cargo de hacer nacer a la criatura y así en nueve, solamente en nueve artículos se plasmaba en Ley una maniobra cuyo aspecto más importante era desarmar las posiciones y exigencias de los trabajadores que clamaban por el aumento, desvirtuando el movimiento se acababa el peligro.

Y así bautizado como el Decreto 78-89 nace a la vida jurídica en el mes de Diciembre de 1989, la disposición que nació como producto de una exigencia salarial de los trabajadores organizados del sector privado, pero que fue concebida por sus autores como una forma de paliar y engañar a los trabajadores para no aumentar sus salarios y en su lugar ponerle otro nombre, el de Bonificación Incentivo para que no figurara como salario. No obstante el propósito de distorcionar la referida prestación en la forma y señalada, no lograron su objetivo ya la bonificación es parte de salario y conforme la Ley, se calcula como tal.

2. ANÁLISIS DE CADA UNA DE LAS NORMAS QUE CONTIENE LA DISPOSICIÓN LEGAL DEL DECRETO 78-89.

En este espacio la intención de la autora es fundamentalmente evidenciar algunas contradicciones en las que se incurre en el Decreto 78-89, como a continuación se señala:

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

Importante resulta destacar aquí, que la norma establece como propósito de creación de la bonificación incentivo, el estimular y aumentar la productividad de los trabajadores del sector privado. Importante porque supuestamente la Ley se creaba para resolver un solo problema, que era el de la exigencia de aumento salarial de los trabajadores del sector privado, sin que esto implicara que para conseguir el aumento debieran de rendir más. Es palpable desde el principio, la intención de desvirtuar la reivindicación de los trabajadores y al mismo tiempo negarle la calidad de salario de la prestación que con el decreto se creaba.

ARTICULO 2. La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de 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 aguinaldo, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.

El primer párrafo de esta norma regula que el monto de la "Bonificación" deberá ser convenido de mutuo acuerdo entre patronos y

trabajadores del sector privado, de acuerdo con el sistema de productividad y eficiencia que se establezcan. El enunciado anterior es totalmente falso, por que en primer lugar como ya lo veremos más adelante, nunca los patronos convinieron de ninguna forma con sus trabajadores el monto de la bonificación, en el mayor número de casos lo fijaron como quisieron y en otros solo se adhirieron a el artículo de la Ley. El segundo argumento contenido en este párrafo también es falso, puesto que nunca se implementaron Sistemas de Productividad Eficiencia, que de todas maneras hubieran configurado una condicionante arbitraria e ilegal para conceder el supuesto incentivo dinerario, por que automáticamente tergiversaba las condiciones iniciales del contrato de trabajo.

El segundo párrafo del artículo citado, sin lugar a dudas, es una monstruosidad jurídica nunca vista, ya que siendo el Congreso el organismo responsable de crear las leyes en Guatemala, le niega a la bonificación su calidad de salario al asentar dentro del texto de la norma relacionada que tal prestación no se computara para el cálculo de indemnización y otras prestaciones. No cabe duda que el compromiso asumido entre este organismo del estado y los patronos del sector privado era muy grande. Pero no todo se queda ahí, ya que dentro del mismo párrafo, luego de negar la calidad de salario de la prestación se contradice la disposición al aceptar parcialmente que en lo referente a los septimos días, la bonificación si se tomara como salario.

Finalmente el último opárrafo de este artículo continua negando el carácter multiplicativo de la prestación, cuando afirma que ésta no esta afecta al pago de las cuotas del IGSS, IRTRA e INTECAP.

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

De este artículo, estimo que solo conviene resaltar, que deja establecido que la bonificación no sustituye a los salarios mínimos preestablecidos o a los salarios ya acordados en otros instrumentos, como podría ser las determinaciones en un convenio colectivo o en un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

ARTICULO 4. La parte patronal está obligada a cumplir con la presente ley en el curso del siguiente mes en que entre en vigor la misma. Las autoridades de trabajo estarán encargadas de su cumplimiento y aplicarán las sanciones legales contenidas en el Código de trabajo por su incumplimiento.

En esta norma se consigna el mes en que los patronos deben hacer efectiva la prestación. Además establece que las autoridades de trabajo quedaban encargadas de velar por el cumplimiento de la misma. Debido a lo anterior es que las autoridades de trabajo a partir de su vigencia, deben incluir en los cálculos de prestaciones laborales el monto de la bonificación incentivo.



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

En esta disposición se deja plasmado el sagrado principio de igualdad de salarios, a que nos referimos en el capítulo primero de presente trabajo de tesis.

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

En esta disposición se impone a los patronos la mínima obligación de hacer efectivo a sus trabajadores, la remuneración correspondiente en los descansos adicionales.

ARTICULO 7. (TRANSITORIO). Por esta única vez y a partir del mes siguiente a aquél 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 (Q.0.15) para las actividades agropecuarias y de treinta centavos de quetzal (Q.0.30) en las demás que deberá ser calculada 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. En los trabajos a destajo la bonificación-incentivo

eterminará en base al cálculo de promedio diario.

Esta bonificacizon no afecta los derechos adquiridos de los rabajadores, sus salarios mínimos o que se establezcan en el futuro or las Comisiones Paritarias de acuerdo a la ley, o cualquiera otra ehora adquirida por beneficios contenidos en pactos o convenios olectivos.

Se exceptúan y no estarán afectos a esta ley las empresas que engan en vigor pactos y convenios colectivos que hayan concedido o engan previsto conceder aumentos salariales dentro del periodo de igencia de tales pactos oo convenios colectivos. Igualmente a los mpleadores que hayan concedido auamento iguales o mayores a los revistos en el Decreto en los últimos (30) días anteriores a la fecha e publicación de esta ley. En este último caso estarán obligados a agar únicamente la diferencia, si la bonificación establecida por este edio fuera mayor, siempre que tales aumentos sean superiores a la onificación que contempla esta ley.

La importancia de la disposición contenida en este artículo es ascendente, puesto que a pesar de constituir una disposición transitoria, se quedó a perpetuidad como una regulación permanente, por ie en base a esta disposición, que supuestamente se aplicaba por una ola vez, los patronos en su mayoría establecieron como monto de la restación el de treinta y seis quetzles mensuales para los rabajadores del campo ó labores agropecuarias y setenta y dos etzales mensuales para las demás labores aunque es fácil inferir que

se refiere a los trabajadores de la ciudad. Lo anterior a razón de Q.0.15 la hora para los primeros y de Q.0.30 la hora diaria para los segundos.

Y finalmente dentro de este artículo, en el segundo párrafo del mismo, se dejan a salvo todas las disposiciones que en materia de aumentos salariales (Notese otra vez la contradicción que favorece a los trabajadores para deducir que esta prestación constituye salario). Tales como convenios, y pactos colectivos de condiciones de trabajo que hayan concedido a los trabajadores a esa fecha, prestaciones dinerarias que superen en monto a la contenida en este decreto 78-89. Y desde luego relevan también a los empleadores, que en forma individual hayan concedido a sus trabajadores aumentos mayores a esta prestación con anterioridad a su vigencia de la obligación de hacerla efectiva.

Y finalmente los artículos 8 y 9 del Decreto 78-89, regulan los aspectos relativos a la derogación de otras disposiciones que se opongan a la presente, y lo relacionado a la vigencia de la referida regulación legal.

3. ALGUNOS CASOS EN LOS QUE SE ACEPTA POR PARTE DE LOS EMPLEADORES LA CALIDAD DE SALARIO DE QUE ESTA INVESTIDA LA DISPOSICION LEGAL DERIVADA DEL DECRETO 78-89 Y DONDE TAMBIEN SE SUPERA EL PARAMETRO MINIMO DADO POR LA LEY.
- A) TRANSCRIPCION DE UN CASO REAL EN EL QUE UN EMPLEADOR RECONOCE LA CALIDAD DE SALARIO DE LA PRESTACION CONTENIDA EN EL DECRETO 78-89.

Para corroborar la tesis que la autora ha expuesto expuesta en

este trabajo, se transcribe a continuación, el acuerdo suscrito ante la Inspección General de Trabajo por el Consorcio de las Empresas del Gas Propano en Guatemala y el Sindicato de la misma, en el que se puede apreciar como este patrono reconoce a la Bonificación Incentivo su calidad de prestación dineraria como parte del salario. Veamos a continuación.

"ADJUDICACION NUMERO 710-90.- En la ciudad de Guatemala, siendo las diez horas del día veinte de marzo de mil novecientos noventa, ante los oficios del Inspector de Trabajo, JOSE DOLORES DUBON FUENTES, en la sala número seis de la Inspección General de Trabajo, ubicada en la sexta avenida dos guión sesenta y dos de la zona uno, comparecen por una parte los señores CESAR AUGUSTO CACERES ROJAS, quien dice ser de cincuenta y tres años de edad, casado, guatemalteco, ejecutivo, de este domicilio y vecindad, se identifica con la cédula de vecindad número de orden A guión uno y de registro doscientos un mil seiscientos cincuenta extendida por el Alcalde Municipal de esta Ciudad, y quien actúa en su calidad de Mandatario General con representación de las Empresas siguientes: GAS METROPOLITANO, SOCIEDAD ANONIMA; GAS DEL CENTRO, SOCIEDAD ANONIMA; TERMINALES DE GAS, SOCIEDAD ANONIMA; TRANSPORTES DEL ITSMO, SOCIEDAD ANONIMA; JOSE ENRIQUE URRUTIA ESPINA, quien dice ser de cuarenta y tres años de edad, casado, guatemalteco, licenciado en Administración de Empresas, de este domicilio y vecindad, se identifica con su cédula de vecindad número de orden

A guión uno y de registro cuatrocientos cinco mil doscientos ochenta y cuatro extendida por el Alcalde Municipal de esta ciudad, quien actúa en su calidad de Gerente General de TRANS-GAS, SOCIEDAD ANONIMA, VICTOR MANUEL PALENCIA LEON, quién dice ser de cuarenta y cinco años de edad, casado, guatemalteco, ejecutivo de este domicilio y residencia, se identifica con la cédula de vecindad número de orden A guión uno y de registro trescientos diecisiete mil novecientos noventa y cuatro, extendida por el Alcalde Municipal de esta ciudad, quien actúa en su calidad de Gerente General de la Empresa MAYA GAS, SOCIEDAD ANONIMA, " Los representantes anteriormente identificados señalan para recibir notificaciones la sexta avenida uno guión sesenta y cinco de la zona cuatro de esta ciudad. Por la otra parte comparecen los señores CARLOS HUMBERTO ALDANA GARCIA, quien dice ser de cuarenta y cinco años de edad, casado, guatemalteco, piloto automovilista, de este domicilio y residencia, se identifica con la cédula de vecindad número de orden Q guión dieciocho y de registro ocho mil quinientos veintisiete, extendida por el Alcalde Municipal del Municipio de los Amates del Departamento de Izabal, y ROBERTO GIL MORALES, quién dice ser de cincuenta y cinco años de edad, casado, guatemalteco piloto automovilista, de este domicilio y vecindad, se identifica con la cédula de vecindad número de orden A guión uno y de registro doscientos mil cuatrocientos diez extendida por el Alcalde Municipal de esta Ciudad, quienes actuan en

representación del Sindicato de Trabajadores en el embajador, transporte, distribución y mantenimiento del gas, quienes señalan para recibir notificaciones la quinta calle cuatro guión treinta y tres de la zona uno; las partes comparecen con el objeto de celebrar el presente convenio conforme las cláusulas siguientes: PRIMERO: manifiestan los señores representantes del sindicato en mención, que con fecha dos de noviembre de mil novecientos ochenta y nueve, con los representantes de las empresas anteriormente indicadas, acordaron y celebraron convenio que a partir del mes de enero del año en curso, se otorgaría a todos los trabajadores de dichas empresas un incremento salarial de NOVENTA QUETZALES MENSUALES (Q.90.00). SEGUNDO: Que a raíz de la emisizon del Decreto número setenta y ocho guión ochenta y nueve del Congreso de la República, de los NOVENTA QUETZALES (Q.90.00) programados y presupuestados como aumento salarial mensual que se tenían contemplados para el presente año, a partir del mes de enero, se acordó distribuir SETENTA Y DOS QUETZALES (Q.72.00), como bonificación a efecto de cumplir con lo establecido por el Decreto citado; y dieciocho quetzales (Q.18.00), como un incremento al salario base de cada trabajador. TERCERO: Manifiestan las partes que por este acto acuerdan que la cantidaad de SETENTA Y DOS QUETZALES (Q.72.00), que se fijó como bonificación a cada trabajador, conforme al citado Decreto, sea trasladada al salario base que devenga cada empleado, a partir del mes de marzo del

present año. ya que con esto se favorecera a todos los trabajadores de las empresas anteriormente indicadas, en lo que respecta a sus prestaciones laborales y con ello se estará cumpliendo con el incremento salarial de NOVENTA QUETZALES (Q.90.00), que se tenían contemplados para el presente año y que se había pactado desde el dos de noviembre de mil novecientos ochenta y nueve. CUARTO: Que se apruebe el presente convenio y que las empresas anteriormente indicadas queden exentas de la aplicación del Decreto setenta y ocho guión ochenta y nueve del Congreso de la República; QUINTO: Que dentro de los cuatro meses contados a partir de la fecha de este convenio, sean revisados los sueldos y dependiendo de la situación económica que en este momento estén las empresas, se haga un nuevo incremento salarial. SEXTO: Las partes comparecientes agregan las representaciones de los representantes de las empresas al presente convenio, por medio de fotocopias que para el efecto adjunta. Y no habiendo más que hacer constar se termina la presente en el mismo lugar y fecha de su inicio, siendo las diez horas con once minutos, la que previa lectura y bien enterados de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la ratifican, aceptan y firman. DOY FE.

CAPITULO V

TERIO DE DIRIGENTES SINDICALES Y TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, PECTO DEL CORRECTO ENFOQUE LEGAL QUE DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS OLOGICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO, Y A LAS DISPOSICIONES STITUCIONALES VIGENTES DEBE HACERSE SOBRE EL DECRETO 78-89 DEL GRESO DE LA REPUBLICA QUE CONTIENE LA LEY DE BONIFICACION INCENTIVO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, CON RELACION A COMPRENDER QUE MISMA CONSTITUYE PARTE DEL SALARIO Y QUE EN ESA DIRECCION DEBE ICARSE PARA CONSEGUIR QUE SU EFECTO SEA MULTIPLICADOR.

PRESENTACION:

el presente capítulo tiene como propósito fundamental, el demostrar la necesidad de que exista un trabajador, como el presente que con matices de sencillez y claridad sea el insturmento que permita ilustrar primeramente a dirigentes sindicales y trabajadores en general del sector privado.

Sobre la correcta interpretación y aplicación del Decreto 78-89 que también constituya para todos aquellos profesionales del derecho que desarrollen su actividad en la rama laboral, el documento que oriente y encamine a alcanzar la interpretación correcta del Decreto Ley que en este trabajo de Tesis es objeto de estudio.

De otra manera lo que la autora pretende es que este trabajo sea el punto de partida de una serrie de documentos que debieran editarse con el propósito exclusivo de constituir verdaderos

manuales para estos grupos, que especialmente en el caso de los trabajadores del sector privado que no cuentan más que con su mano de obra que es la que a diario venden al patrono, cuyos recursos son avisualmente desiguales. Por lo anterior la encuesta que en este capítulo se presenta, refleja resultados que justifican esta investigación y que hacen también necesaria e indispensable la realización de muchos trabajos de tesis más. Que en el mismo sentido de este pretendan coadyuvar para combatir contra el desconocimiento de las leyes que sufren los trabajadores y hasta algunos profesionales en nuestro país, y lograr de esta forma una correcta y acertada aplicación de las mismas.

Propósito fundamental también debe ser, el que a través de ensayos como el presente se fortalezcan la posición del trabajador en los litigios que por reclamos de prestaciones deba tramitar ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Todo lo anterior podría resumirse en alcanzar de manera progresiva un propósito que es el de contribuir a un saludable desarrollo de la clase trabajadora de este país.

2. ENCUESTA



MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

BOLETA DE ENCUESTA

Titulo de tesis: "ANALISIS JURIDICO DE LA BONIFICACION INCENTIVO,
REGULADA EN EL DECRETO 78-89 DEL CONGRESO DE LA
REPUBLICA".

Encuestado: Lidia Mercedes Velásquez Rodas

INDICACIONES:

En la presente encuesta, esta dirigida a Dirigentes Sindicales y Trabajadores en general, con el objeto de conocer su criterio, respecta a la necesidad de que existan documentos en los que se ilustre correctamente sobre la interpretación y aplicación de leyes laborales como en el caso de la Ley de Bonificación Incentivo, que crea con su vigencia un derecho a su favor y aumentan el poder adquisitivo de su salario. De la misma manera, con la presente encuesta, se trata de evidenciar que el desconocimiento de las leyes laborales perjudica como en este caso, grandemente a los trabajadores del sector privado.

Se debe responderse completando los espacios en blanco, marcando con una X la opción que se considere correcta.

CONDICIONES:

CATEGORIA DEL ENCUESTADO:

Dirigente Sindical _____ Trabajador _____

CONSIDERA USTED, QUE ACTUALMENTE EXISTE DOCUMENTO QUE CONTENGA ASPECTOS QUE TIENDAN A ORIENTAR SOBRE LA CORRECTA APLICACION E INTERPRETACION DE LA LEY DE BONIFICACION INCENTIVO PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO.

SI _____ NO _____

SABIA USTED, QUE LOS MONTOS EN DINERO QUE SU PATRONO LE HA PAGADO EN CONCEPTO DE BONIFICACION INCENTIVO, DEBEN SER TOMADOS EN CUENTA CONFORME LO ESTABLECE LA LEY, PARA EL CALCULO DEL PAGO DE PRESTACIONES TALES COMO INDEMNIZACION, AGUINALDO, ENTRE OTROS:

SI _____ NO _____

4. CONOCE USTED Y HA LEIDO EL DECRETO 78-89, QUE CONTIENE LA LEY BONIFICACION INCENTIVO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO:

SI _____ NO _____

5. CONSIDERA USTED, QUE ES INDISPENSABLE LA REALIZACION DE OTROS TRABAJOS DE TESIS, QUE PERIGAN ORIENTAR A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, SOBRE LOS DERECHOS QUE LES OTORGAN LAS DIVERSAS LEYES DE TRABAJO:

SI _____ NO _____

6. SABE USTED, QUE LOS MONTOS EN DINERO QUE SU PATRONO LE HA PAGADO CONCEPTO DE BONIFICACION INCENTIVO, DEBEN SER TOMADOS EN CUENTA CONFORME LO ESTABLECE LA LEY, PARA EL CALCULO DEL PAGO DE PRESTACIONES TALES COMO INDEMNIZACIONES, AGUINALDO, ENTRE OTROS:

SI _____ NO _____

7. SABE USTED, QUE UNO DE LOS PRINCIPIOS DOCTRINARIOS Y LEGALES DEL SALARIO, ESTABLECE QUE TODA PRESTACION DE CARACTER DINERARIO DA AL TRABAJADOR POR SU PATRONO PERIODICAMENTE CONSTITUYE PARTE DEL SALARIO, PORQUE CREA UN DERECHO A SU FAVOR:

SI _____ NO _____

8. SABE USTED, QUE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA, ESTABLECE QUE LOS DERECHOS CREADOS POR LEYES LABORALES COMO EL DECRETO 78-89, TIENEN CARACTER DE IRRENUNCIABLES PARA EL TRABAJADOR:

SI _____ NO _____

9. LE RECONOCE A USTED SU PATRONO COMO SALARIO BASE, EL MONTO EN DINERO QUE LE PAGA EN CONCEPTO DE BONIFICACION INCENTIVO:

SI _____ NO _____

10. RECONOCE SU PATRONO EL PAGO DE LA BONIFICACION INCENTIVO, PARA EL CALCULO DEL PAGO DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO:

SI _____ NO _____

LMVR/T94.

3. EVALUACION:



EVALUACION:

La evaluación de la encuesta realizada, revela importantes evidencias, que fácilmente permiten distinguir el grado de desconocimiento, en el que se encuentran dirigentes sindicales y trabajadores en general, con relación a la correcta interpretación y aplicación de el Decreto Ley 78-89. "Ley de Bonificación Incentivo para el Sector Privado", en sus centros de trabajo, y evidencia también consecuentemente el desconocimiento sobre todos los derechos y consecuencias legales que derivan de su aplicación. Veamos, pues cual es el resultado de la interpretación de las gráficas contenidas en este capítulo.

En cuanto a la interrogante número uno planteada a los encuestados que se refería a averiguar la calidad de los mismos, tenemos que un 56% de los encuestados son trabajadores del sector privado, mientras que el otro 44% de los encuestados son Dirigentes Sindicales del Sector Privado.

En cuanto a la interrogante número dos el resultado es muy categórico y trascendente pues el 100% de los encuestados afirma que no existe documento alguno que contenga aspectos que orienten sobre la correcta aplicación e interpretación del Decreto Ley objeto de análisis en el presente estudio de tesis, cuestión por demás relevante que demuestra la necesidad de que exista documentación que ilustre sobre el Decreto 78-89 y sobre otras

leyes laborales a los directamente afectados que en este caso los trabajadores del Sector Privado.

En cuanto a la interrogante número tres, los resultados son demás abrumadores y muy preocupantes, además de que comprue sobradamente la hipótesis base del presente trabajo. En e interrogante todos los encuestados, 100% de los mismos afirma haber sabido antes de contestar la boleta de encuesta, que to las cantidades de dinero recibidas en concepto de bonificac incentivo forman parte de su salario y afirmó que preocupa resultado arrojado en esta interrogante por que es precisame por el desconocimiento de aspectos como este que los patronos sector privado sorprenden a sus trabajadores constantemente manosean arbitrariamente sus derechos evadiendo responsabilida claramente establecidas por las Leyes de Trabajo vigentes.

En cuanto a la interrogante número cuatro él resultado sorprendente, y demuestra tambien la enorme necesidad de que Ministerio de Trabjo y Previsión Social desarrolle campañas divulgación y orientación en masa de todas las Leyes Labora vigentes, por que de lo contrario todos los trabajadores sector privado en el presente caso, son y serán siempre ajeno ignorantes de las disposiciones legales que les afecten negativ positivamente. En esta interrogante el 100% de los encuesta afirmó no haber conocido, ni haber leído nunca el Decreto Ley 89.

En cuanto a la interrogante número cinco, esta interpreta la voz de el Mayor porcentaje de los encuestados que consideran indispensable la realización de otros trabajos de tesis en el ramo laboral, que persigan orientar a los trabajadores del sector privado en el correcto y exacto conocimiento de sus derechos, cuestión importante en nuestra Facultad de Derecho en la que un gran número de estudiantes le da preferencia a los estudios sobre otra materias que aunque no menos importantes, si tienen menor trascendencia social que el Ramo Laboral que es practicamente un artículo de canasta básica para los trabajadores Guatemaltecos. Al respecto el 92% de los encuestados opinó positivamente a que se realicen más trabajos de tesis en el sentido indicado mientras que solo un 8% opinó negativamente a esta dirección.

El resultado de la interrogante número seis también deja al descubierto el abuso sistemático que los patronos hacen de la aplicación del Decreto 78-89, por el desconocimiento de los trabajadores de la Ley, ya que el 100% de los encuestados afirmó no saber que los montos que sus patronos les hacen efectivos en concepto de Bonficiación Incentivo, deben de ser tomados en cuenta por los mismos empleadores para efectos de calculos tales como el de la indemnización por tiempo de servicio y otras prestaciones.

En cuanto a la interrogante número siete, el 100% de los encuestados afirmó no saber ni conocer, que uno de los principios doctrinarios y legales del salario, establece que toda prestación

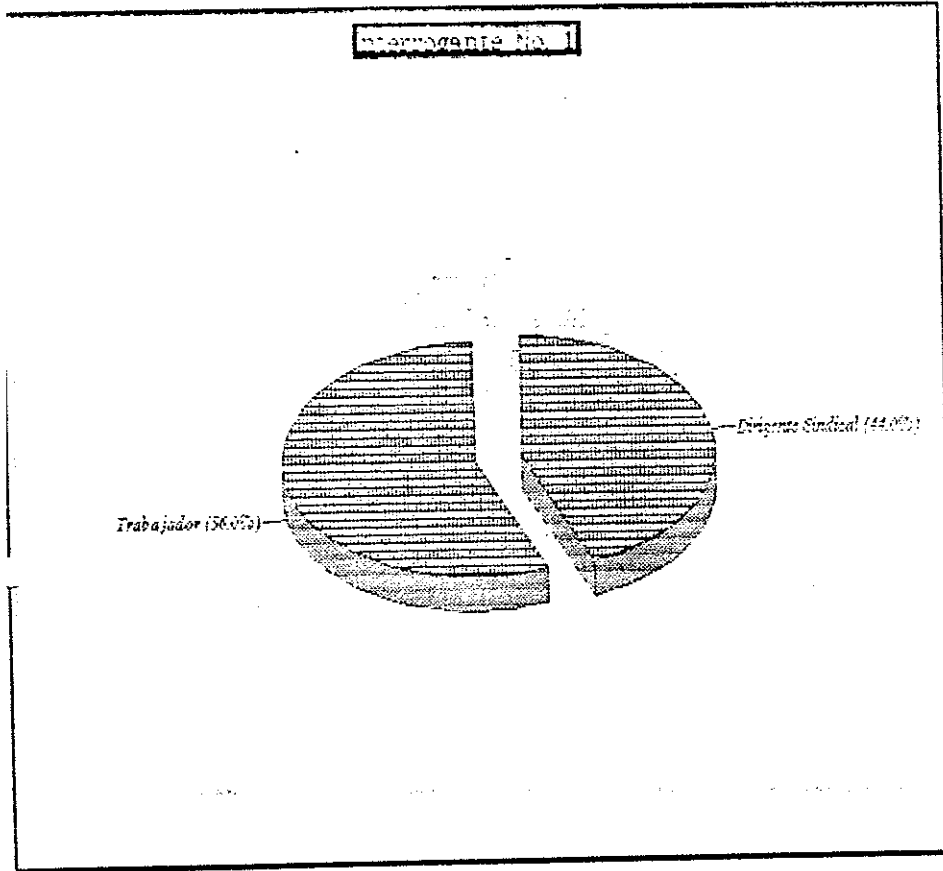
dineraria adicional a la cantidad de dinero recibida en concepto de salario, constituye parte del mismo y además crea un derecho a su favor. El resultado es muy importante pues todos los encuestados afirmaron recibir de sus patronos, prestaciones dinerarias adicionales que nunca les son calculadas como parte de sus salarios.

En cuanto a la interrogante número ocho el 100% de los encuestados afirmó desconocer que la actual Constitución Política de la República, establece la Irrenunciabilidad de los derechos derivados de las Leyes Laborales. Irrenunciabilidad de la que están exentos los derechos que deriven del decreto 78-89. Importante resultado si tomamos en cuenta que muchos empleadores suscriben

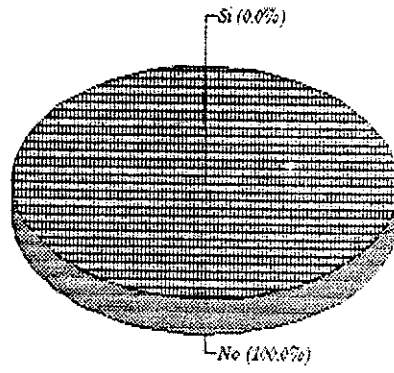
convenios con sus trabajadores en los que les hacen renunciar a tal o cual derecho laboral, convenios que aunque resulten nulos en la práctica, resultan condenables por la evidente mala fe que conllevan.

El resultado de la interrogante número nueve una vez más comprueba con la respuesta del 100% de los encuestados, que los patronos niegan su calidad de salario a prestaciones que derivan como en este caso del Decreto 78-89, que como ya se probó a lo largo del presente trabajo de tesis, constituyen parte del salario del trabajador y por lo tanto deben tener efecto multiplicador en todas las demás prestaciones.

Y finalmente en cuanto a la interrogante número diez, el 100% de los encuestados reveló que todos sus patronos violan la legislación de trabajo, al no hacer efectivo dentro del pago de la indemnización por tiempo de servicio por despido injustificado, lo correspondiente a la Bonificación Incentivo que por mandato legal debe incluirse en el cálculo de tal prestación como en el de otras ya visto con anterioridad.



interrogante No 2



Interozente No. 9

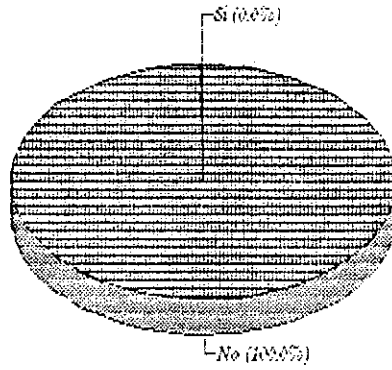
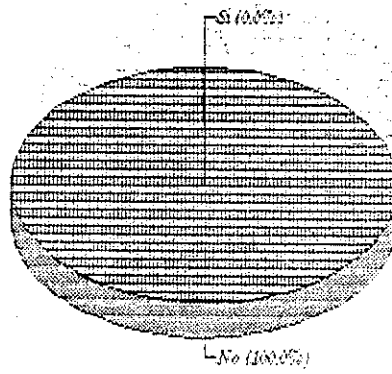
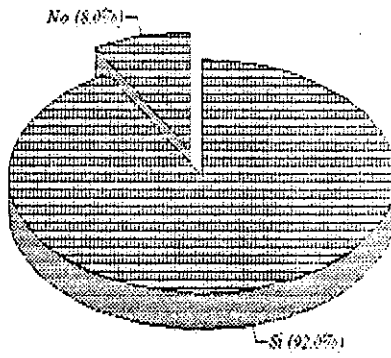


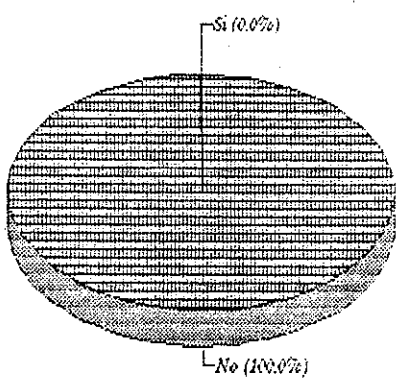
diagrama No 4



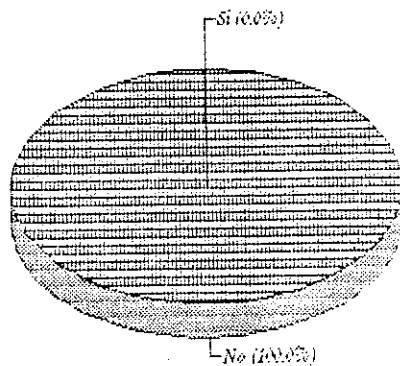
Interrogante No. 5



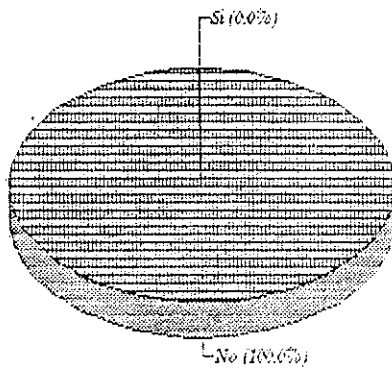
sterrovanie No 6



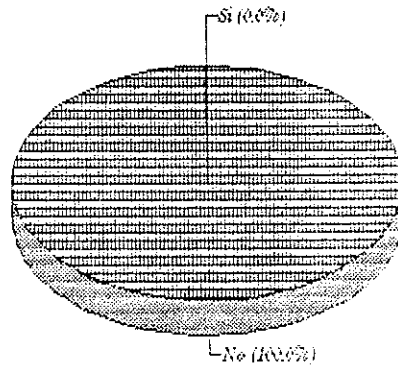
Interrogante No. 7



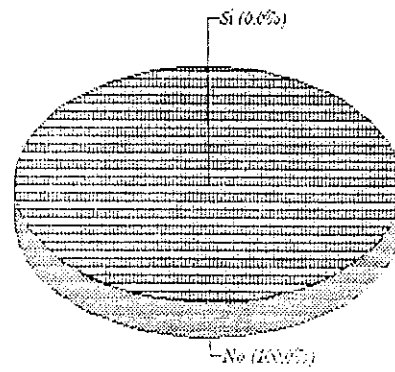
interrogante No. 8



Microgante No. 9



interrogante No. 10



C O N C L U S I O N E S

El salario y todas las prestaciones que lo comprenden constituyen derechos irrenunciables por los trabajadores garantizados por la misma Constitución Política de la República.

Los Trabajadores del Sector Privado en Guatemala desconocen los Derechos que a su favor derivan del Decreto 78-89 Ley de Bonificación Incentivo para el Sector Privado.

Como salario debemos entender no solo la prestación en dinero que en ese concepto hace efectiva el patrono al trabajador, sino tambien todas aquellas prestaciones dinerarias que con otras denominaciones recibe periódicamente el trabajador de su patrono.

Las cantidades en dinero recibidas en concepto de Bonificación Incentivo, son parte del salario del trabajador, y en consecuencia deben computarse para efectos de el cálculo de prestaciones tales como la indemnización por tiempo de servicio, aguinaldo, vacaciones, entre otras.

En consecuencia de la conclusión anterior, lo establecido en el segundo párrafo del artículo 2 del Decreto 78-89, en cuanto a negar que la Bonificación Incentivo sea parte del Salario es nulo y no produce ningún efecto.

6. Las cantidades que los patronos han hecho efectivas a sus Trabajadores en concepto de bonificación incentivo desde que se puso en vigencia la Ley en el año de 1989, son las que el Decreto 78-89, establecía como transitorias por una única vez, y a la fecha son las que se siguen pagando.
7. Ningún patrono reconoce las cantidades que paga a sus trabajadores en concepto de Bonificación Incentivo, como parte del denominado salario base.
8. Ningún patrono computa dentro del cálculo de indemnización por tiempo de servicios, el monto de la Bonificación Incentivo.
9. Todos los patronos del Sector Privado deben hacer efectivo el pago de la Bonificación Incentivo, arriba o adicionalmente a los salarios mínimos vigentes.

Justicia Social

BIBLIOGRAFIA

UTORES EXTRANJEROS:

-) Brants, Mario. Las Historias Económicas del Siglo XIII y XIV
-) Capitant Oliver y Francois Cuche. El derecho Obrero y el Salario. Tomo II Pag 29-54
-) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición México 1968.
-) De Veali, Fernando. Lineamiento del Derecho de Trabajo, Ediciones Porrúa, Segunda Edición, Buenos Aires 1977.
-) De Buen, Nestor; DERECHO DEL TRABAJO , Ediciones Porrúa, Tercera Edición Buenos Aires 1978.
-) De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo, Ediciones "Palma" segunda edición, Buenos Aires, 1977
-) Durand, Ignacio. El Trabajo y el Salario, Ediciones Universal, Montevideo, Uruguay, 1964.
-) García Oviedo, Fernando. Derecho del Trabajo, Ediciones Scania, Quinta Edición, Madrid, 1979.
-) Lavasseur, Francois. Historia del Salario. Paris, 1961.
-) Rivas Sanseverino, Andres. Las presentaciones dinerarias y el Salario. Tomo I. Editorial Barsa 1979.
-) Rouast, Augusto. Editorial Hispensa. Madrid 1984

UTORES NACIONALES:

tesis de Grado:

-) La Indemnización Laboral en el Ordenamiento Jurídico Guatemalteco, Alejandro Marroquín Ariza, 1988.
-) Análisis Jurídico de la Bonificación de Emergencia, Oscar Leonel de León Cuellar, 1974
-) El Salario y las Medidas que lo protegen en la Legislación Laboral, Escobar Cabrera, Rolando 1972.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

3) PUBLICACIONES:

- a) La Bonificación Incentivo medio de paliar las necesidades de los Trabajadores del Sector Privado, Mario Monteforte Toledo.
- b) El Decreto 78-89 del Congreso de la República, Una prestación encubierta. Armando Guerra.

4) DICCIONARIOS:

- a) Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, décima edición Editorial Heliaste, Buenos Aires, Argentina, 1978.
- b) Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliaste, Buenos Aires, Argentina, 1978.

5) LEGISLACION:

- a) Constitución Política de la República de Guatemala
- b) Código de Trabajo, contenido en el Decreto legislativo 1441.
- c) Decreto Legislativo número 78-89. Ley de Bonificación Incentivo para los trabajadores del Sector Privado.
- d) Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo , de las Empresas de Gas de Guatemala, año de 1990.
- e) Pacto Colectivo de Empresa Textiles Modernas Sociadad Anónim 1991.

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
CALLE 13 N. 10-10
C.A. 10100