

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

**LAS MULTAS IMPUESTAS POR LA CONTRALORÍA GENERAL
DE CUENTAS POR DECLARACIÓN DE PROBIDAD EXTEMPORÁNEA
SON CONFISCATORIAS AL SALARIO DE LOS TRABAJADORES
DEL ESTADO AFECTOS**

LÁZARO ALFREDO MORÁN PANTALEÓN

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

**LAS MULTAS IMPUESTAS POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE CUENTAS
POR
DECLARACIÓN DE PROBIDAD EXTEMPORÁNEA SON CONFISCATORIAS AL
SALARIO DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO AFECTOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LÁZARO ALFREDO MORÁN PANTALEÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2006.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdéz López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón
Vocal: Lic. Roberto Echeverría Vallejo
Secretaria: Licda. Yohana Carolina Granados Villatoro

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Crista Ruiz de Juárez
Vocal: Licda. Emma Graciela Salazar Castillo
Secretario: Lic. Julio César Zenteno Barillas

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

DEDICATORIA

A DIOS: Mi creador y guía, a quien debo todo y siempre llevo en mi mente y corazón más que una luz, padre misericordioso.

A MIS PADRES: Lázaro Morán Salvatierra, quien en paz descansa (Q.E.P.D).

Isabel Pantaleón Arriaza, quien en paz descansa.
(Q.E.P.D).

A MIS HIJOS: José Alfredo Morán Amaya, Lilian Ivonne Morán Amaya y Doris Morán Amaya, por ser fuentes de inspiración y fortaleza.

A MIS NIETOS: José Andrés Morán Najarro, José Alfredo Morán Quintanilla con mucho cariño y amor.

A MIS HERMANOS,
HERMANAS, TÍOS,
SOBRINOS Y

DEMÁS FAMILIA: A quienes llevo en el corazón.

A LOS ABOGADOS

Y NOTARIOS: Félix Castillo Milla, Gabriel Antonio Medrano Valenzuela, Héctor Aníbal de León Velasco, Claudia Eloísa Campos Hernández, Abel Archila González, Bonerge Amílcar Mejía Orellana y Orlando López Morales, a quienes admiro y estimo sinceramente.

A MIS AMIGOS: Por su valiosa ayuda y apoyo.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE

| | Pág. |
|-------------------|-------------|
| Introducción..... | i |

CAPÍTULO I

| | |
|--|----|
| 1. El derecho del trabajo en Guatemala..... | 1 |
| 1.1. Definición..... | 1 |
| 1.2. Breve reseña histórica del trabajo..... | 2 |
| 1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo..... | 4 |
| 1.4. Doctrinas de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo..... | 5 |
| 1.4.1. Doctrina de la naturaleza de las relaciones jurídicas..... | 5 |
| 1.4.2. Doctrina de la naturaleza de los sujetos..... | 7 |
| 1.4.3. Derecho público..... | 7 |
| 1.4.4. Derecho privado..... | 8 |
| 1.4.5. Derecho dualista..... | 9 |
| 1.4.6. Derecho social..... | 10 |
| 1.5. Organigrama de las doctrinas de la naturaleza de las relaciones jurídicas..... | 12 |

CAPÍTULO II

| | |
|--|----|
| Características ideológicas del derecho del trabajo..... | 13 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| 2.1. Principio tutelar de los trabajadores..... | 14 |
| 2.2. Principio de las garantías mínimas..... | 17 |
| 2.2.1. Características del principio de garantías | |
| 2.2.1.1. mínimas..... | 18 |
| 2.2.1.2. Son protectoras de los trabajadores..... | 18 |
| 2.2.1.3. Mínimas..... | 18 |
| 2.2.1.4. Son irrenunciables solamente para los | |
| 2.2.1.4.1. trabajadores..... | 19 |
| 2.2.2. Distintas formas o medios de las normas | |
| 2.2.2.1. laborales en el principio de garantías mínimas..... | 20 |
| 2.3. El derecho del trabajo es imperativo y necesario..... | 21 |
| 2.4. El derecho del trabajo es una rama del derecho público..... | 23 |
| 2.5. El derecho del trabajo es realista y objetivo..... | 24 |
| 2.6. El derecho del trabajo es una rama hondamente | |
| democrática..... | 26 |
| 2.7. El derecho del trabajo es esencialmente conciliador | |
| 2.7.1. entre el capital y el trabajo..... | 27 |
| 2.8. Principio de estabilidad..... | 28 |

CAPÍTULO III

| | |
|---------------------------------|----|
| 3. El salario en Guatemala..... | 35 |
|---------------------------------|----|

| | | |
|------|---|----|
| 3.1. | Diversas denominaciones..... | 35 |
| 3.2. | Definición..... | 36 |
| 3.3. | Importancia del salario..... | 37 |
| 3.4. | Formas o clases de salario..... | 40 |
| | 3.4.1. Por unidad de tiempo..... | 40 |
| | 3.4.1.1. Características del salario por unidad de tiempo..... | 41 |
| | 3.4.2. Por destajo o unidad de obra..... | 41 |
| | 3.4.2.1. Características del salario por destajo o unidad de obra..... | 42 |
| | 3.4.3. Por participación..... | 43 |
| | 3.4.3.1. Características del salario por participación..... | 44 |
| | 3.4.4. A precio alzado..... | 44 |
| | 3.4.5. En especie..... | 45 |
| 3.5. | Formas protectoras del salario..... | 46 |
| | 3.5.1. La protección del salario contra los abusos del patrono..... | 46 |
| | 3.5.2. La protección del salario contra los acreedores del trabajador..... | 56 |
| | 3.5.3. La protección del salario contra los acreedores del patrono..... | 58 |

| | |
|--|----|
| 3.5.4. La protección de la familia del trabajador..... | 59 |
| 3.6. Cuadro sinóptico de las formas protectoras del salario en Guatemala..... | 63 |
| 3.7. Salario mínimo..... | 64 |
| 3.8. Circunstancias necesarias en la fijación del salario en Guatemala..... | 65 |
| 3.9. La Comisión Nacional del Salario..... | 66 |

CAPÍTULO IV

| | |
|---|----|
| 4. Multas confiscatorias impuestas por la Contraloría General de Cuentas por declaración de probidad extemporánea..... | 69 |
| 4.1. Definición de confiscación..... | 69 |
| 4.2. La declaración de bienes..... | 69 |
| 4.3. Definición legal de declaración patrimonial..... | 70 |
| 4.4. Personas obligadas a cumplir con la declaración jurada patrimonial..... | 70 |
| 4.5. Plazo para la presentación de la declaración jurada patrimonial..... | 71 |
| 4.6. Definición legal de la Contraloría General de Cuentas..... | 71 |
| 4.6.1. Naturaleza jurídica..... | 72 |
| 4.6.2. Ámbito de competencia..... | 73 |
| 4.6.3. Atribuciones del Contralor General de Cuentas..... | 74 |

| | | |
|--------|---|----|
| 4.7. | El subcontralor de probidad..... | 74 |
| | 7.4.1. Función principal del subcontralor de probidad..... | 75 |
| 4.7.2. | Funciones y competencias específicas del subcontralor..... | 75 |
| 4.8. | Régimen sancionatorio..... | 77 |
| 4.9. | Sanciones..... | 77 |
| 4.10. | Procedimiento..... | 78 |
| 4.11. | Cobro y destino de multas impuestas..... | 79 |
| 4.12. | Recursos legales..... | 81 |
| | CONCLUSIONES..... | 83 |
| | RECOMENDACIONES..... | 85 |
| | BIBLIOGRAFÍA..... | 87 |

INTRODUCCIÓN

Las sanciones que promueve la Contraloría General de Cuentas en contra de los trabajadores y ex - trabajadores del Estado de Guatemala, son confiscatorias y no acordes al salario del trabajador. Dichas multas se imponen al no presentar declaraciones de bienes y deudas en el plazo legalmente establecido y la institución anteriormente mencionada para determinarlas se basa en el Artículo 22 del Decreto número 89-2002 del Congreso de la República de la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos, la cual nos indica que: “La declaración jurada patrimonial deberá ser presentada por los obligados, dentro de los treinta días siguientes de la fecha efectiva de toma de posesión del cargo o empleo, y dentro de los treinta días posteriores a la fecha que cesen el ejercicio del cargo o empleo”. Además, el Artículo 39, último párrafo del Decreto Número 31-2002 del Congreso de la República de la Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas, nos indica: “Para el caso específico de la falta de cumplimiento de la entrega de la declaración jurada patrimonial en la oportunidad, forma y condiciones establecidas en la Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos, la sanción corresponderá a la multiplicación del salario o sueldo mensual del responsable por los meses de atraso en la entrega de la declaratoria.

Dicha sanción que se impone, no toma en cuenta lo establecido en el Artículo 96, inciso “e” del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la

República de Guatemala que se refiere a la inembargabilidad del sueldo; lo cual es aplicado por los jueces a los salarios que provienen del trabajador del sector público o privado y que sus hechos hayan encuadrado en su aplicación.

Los empleados que dejan sus cargos cuentan con un mes para hacer la presentación de la declaración anteriormente mencionada, y al no hacerlo les es aplicado por parte del ente fiscalizador del Estado, una sanción de un mes de salario por cada mes de atraso.

El presente trabajo de investigación se dividió en cuatro distintos capítulos, de los cuales el primero es acerca del derecho del trabajo en Guatemala; el segundo capítulo nos da a conocer las características ideológicas o principios del derecho del trabajo; el tercero se refiere al salario en Guatemala, y el cuarto y último capítulo trata lo referente a la confiscatoria imposición de multas impuestas por parte de la Contraloría General de Cuentas a los trabajadores del Estado de Guatemala, por la declaración de probidad extemporánea.

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo en Guatemala

1.1. Definición

Para una adecuada comprensión e interpretación de lo que significa el derecho del trabajo a continuación se da a conocer la opinión de distintos autores en lo relacionado al significado de tan importante rama del Derecho Público como lo es el Derecho del Trabajo:

El autor Mario de la Cueva nos indica que: “El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida”.¹

Para el autor Rafael Caldera el Derecho del Trabajo es: “El conjunto de normas jurídicas que se implican al hecho social

¹ *Ibid*, pág. 187.

trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en el y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.²

Hernainz Marquez lo define como: “El conjunto de normas jurídicas que regulan, la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, consecuencia de instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen”.³

El autor del presente trabajo de investigación define al Derecho de Trabajo como aquel conjunto de normas jurídicas que se encargan del establecimiento de bases indispensables y necesarias para la debida regulación de la prestación de servicios, con el objetivo de asegurarle al trabajador una vida decorosa.

1.2. Breve reseña histórica del trabajo

Durante todas las épocas de la historia el hombre ha

² Derecho del trabajo, pág. 77.

³ Tratado elemental de derecho del trabajo, pág. 11.

tenido que trabajar, y durante cada época el trabajo que ha realizado ha tenido varios sentidos, o sea que se ha considerado en diversas formas, dependiendo de la época.

El trabajo puede definirse como: “Ocuparse en un ejercicio, obra o labor. Solicitar, procurar, intentar algo con actividad y ahínco. Aplicarse activamente a hacer o ejecutar una cosa”.⁴

En la época del régimen corporativo, al trabajo se le consideraba de distinta manera ya que el hombre en dicha época se encontraba ligado directamente al trabajo de por vida para luego transmitir a sus hijos y familia esa relación con la corporativa para que los mismos también laboraran en ella.

Autores como Carlos Marx, Mario de la Cueva y Nestor de Buen consideraron el trabajo pero como una mercancía. Con el tratado de Versalles terminó la Primera Guerra Mundial en el año de 1919 y surgió la Declaración de Derechos Sociales lo cual nos indica que el principio encargado de regir al Derecho Internacional

⁴ Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española, pág. 3508.

del Trabajo, se basa en que al trabajo no deberá considerársele como mercancía o como un artículo destinado a ser comercializado.

La Declaración de Derechos Sociales se incorporó a la Corte de la Organización de los Estados Americanos, la cual fue aprobada en el año de 1948 en Bogotá.

1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Existe una limitación para determinar la naturaleza del Derecho del Trabajo, ya que la misma tiene que ser con limitaciones, debido a la imposibilidad de dar solución a todos los regímenes jurídico – políticos.

“El estudio de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo se limitará a los sistemas que han formado lo que es el actual Derecho del Trabajo, esto es, a los sistemas que reconocen la libertad de asociación profesional, el derecho de huelga, la libre formación del contrato colectivo y su extensión a los trabajadores de las empresas o ramas de industrias, aún cuando no sean trabajadores miembros de las asociaciones que lo celebraron, y al Derecho Individual del Trabajo como normas impuestas por la

sociedad a los hombres para lograr un mínimo de justicia social”.⁵

1.4. Doctrinas de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo

1.4.1. Doctrina de la naturaleza de las relaciones jurídicas

El autor Mario de la Cueva al referirse a la doctrina de la naturaleza de las relaciones jurídicas nos indica que: “Las normas jurídicas deberán clasificarse según la naturaleza de las relaciones reguladas”.⁶

Las relaciones jurídicas se encuentran reguladas de dos formas distintas, siendo estas las que a continuación se señalan:

- Relaciones de subordinación: Son aquellas relaciones que se dan entre los particulares y

⁵ De la Cueva. **Ob. Cit;** pág. 207.

⁶ De la Cueva. **Ob. Cit;** pág. 207.

el Estado, son de tipo autoritario ya que se imponen de forma unilateral mediante orden impuesta por el Estado, o sea que el ordenamiento jurídico impone la relación sin importarle la voluntad que tenga los particulares.

- Relaciones de igualdad: Son aquellas relaciones jurídicas que no se forman sin la ayuda de la voluntad de todo aquel que participe en la relación.

La teoría de la naturaleza de la relación se basa en la distribución de los romanos del *jus cogens* y el *jus dispositivum*, o sea en que el derecho público tiene carácter imperativo y el derecho privado tiene carácter dispositivo.

De conformidad a la teoría de la naturaleza de la relación del Derecho Público se encamina a la búsqueda del beneficio de la colectividad, mientras que el Derecho Privado lo que busca es el orden y bienestar de los particulares.

1.4.2. Doctrina de la naturaleza de los sujetos

El autor mexicano Mario de la Cueva en relación a la doctrina de la naturaleza de los sujetos nos señala que: “El Derecho Público, en primer término regula la estructura del Estado y demás organismos titulares del poder público y, en segundo lugar, reglamenta las relaciones en que participan con ese carácter de titulares de poder público”.⁷

1.4.3. Derecho público

El ya citado autor Mario de la Cueva nos indica que el Derecho del Trabajo es de naturaleza pública y nos señala que: “La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Solo pueden renunciarse a los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de tercero”.⁸

⁷De la Cueva. **Ob. Cit;** pág. 211.

⁸ **Ibid.** pág. 216.

Las normas laborales son de naturaleza pública debido a la imperatividad que les caracteriza, debido a su cumplimiento obligatorio y forzoso, ya que el único que puede renunciar a cumplir las normas laborales es el patrono, pero siempre y cuando haya superado las garantías mínimas en beneficio del trabajador y acorde al bienestar que busca el Derecho Laboral.

“El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.⁹

1.4.4. Derecho privado

El derecho de los trabajadores fue considerado de naturaleza privada hasta antes de la Primera Guerra Mundial, época en la cual se privaban aquellos principios de carácter literal, el que dejaba libres a las partes para poder acordar lo relacionado a la prestación de servicios; varias de las instituciones vigentes del Derecho del Trabajo se encontraban reguladas en los Códigos Civiles.

⁹ Cuarto considerando, literal “e”. **Código de Trabajo**. Decreto 1441 Congreso de la República de Guatemala.

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y la Asociación Profesional fueron las primeras instituciones que surgieron en Europa y eran de carácter privado. Las huelgas no eran reconocidas por la ley, los pactos colectivos únicamente obligaban a los contratantes.

Actualmente el derecho laboral tiene autonomía respecto al derecho civil, ya que cuenta con sus propias instituciones y, un campo de acción propio del mismo derecho, por lo que ha sido completamente superada la idea referente al derecho privado.

1.4.5. Doctrina dualista

Algunos autores son del criterio que el derecho del trabajo no es ni de derecho público, ni de derecho privado y afirman que dicha rama tiene instituciones y normas que pertenecen tanto al derecho público como privado, por lo cual la naturaleza de dicho derecho es dualista.

El autor Sinzheimer citado por Mario de la Cueva nos señala que: “El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de

derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligado, pues ahí donde el Derecho del Trabajo es público, supone el derecho privado y la inversa”.¹⁰

1.4.6. Derecho social

La idea de que el derecho de trabajo era un derecho público, y también privado llegó a su fin a finales del siglo XIX.

Actualmente la mayor parte de tratadista y estudiosos del derecho laboral coinciden en que el mismo es un derecho social.

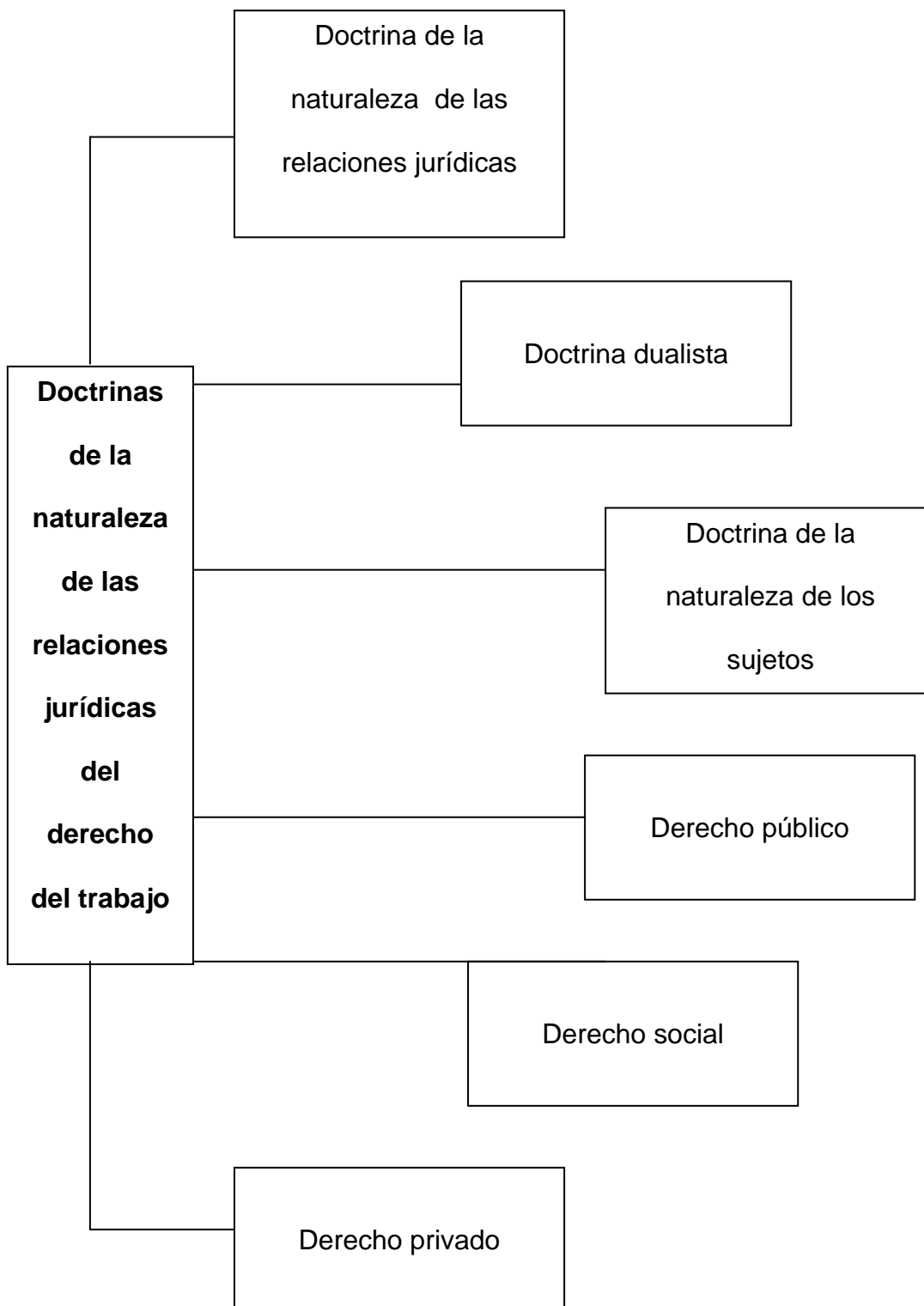
El autor Roberto Muñoz nos indica: “La normas toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a la que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social. las normas que clasificamos en esta rama del derecho no se conforman con la noción de la esencia de

¹⁰ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 218.

los hombres, y sin despojarlos de la posibilidad de realizarse conforme a su propia naturaleza racional y libre, reconocen el hecho de las desigualdades reales y buscan corregir las miserias y eliminar los abusos que podían originar esas desigualdades. Regular la conducta tomando como base tanto la desigualdad esencial de que participan todos los hombres como las desigualdades que existen entre ellos de acuerdo con la clase social a la que pertenecen”.¹¹

¹¹ Muñoz, Roberto. **Ob. Cit**; pág. 78.

1.5. Organigrama de las doctrinas de la naturaleza de las relaciones jurídicas



CAPÍTULO II

2. Características ideológicas del derecho del trabajo

Para un adecuado manejo al aplicar la leyes de trabajo y Previsión social es indispensable la comprensión y el conocimiento de los principios que informan el derecho de trabajo en nuestra sociedad guatemalteca y que deben encargarse por velar y brindar la debida protección a las personas en la búsqueda de un trabajo digno de su subsistencia y de la de su familia.

El desconocimiento de dichos principios informativos genera la falta de entendimiento y de no comprensión de las diversas instituciones que se relacionan con el derecho del trabajo ya que dichas instituciones no pueden explicarse desde el punto de vista de aquellos principios que pertenecen al derecho común.

En muchas ocasiones es bastante difícil determinar diferencias entre unas características ideológicas y otras, pero lo que si es cierto es que dichas características tienen un objetivo en común como lo es la defensa y protección a los trabajadores.

Nuestro Código de Trabajo actual, decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala denomina en su cuarto considerando a dichos principios como características ideológicas.

Los principios que informan el derecho del trabajo o características ideológicas como les denomina nuestra legislación laboral vigente, son las siguientes:

2.1. Principio tutelar de los trabajadores

Es aquel principio o característica ideológica para el cual el Derecho del Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores debido a que el mismo busca la compensación ante la desigualdad que existe entre los trabajadores y los patronos, lo cual es posible mediante el Derecho del Trabajo a través del otorgamiento al trabajador de protección de tipo jurídico con carácter de preferencia al mismo.

En la mayoría de ocasiones el empleado esta en desventaja tanto cultural como económica en relación al patrono, situación ante la cual el Derecho del Trabajo le brinda protección al trabajador de manera preferente al ser este la parte débil dentro de la relación de trabajo existente.

“La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.¹²

Del análisis del Artículo señalado anteriormente se puede establecer claramente que la legislación tiene preferencia por el trabajador y no por el patrono, debido a que le impone la obligación al patrono de la extensión del contrato de trabajo por escrito, al grado de que si no lo lleva a cabo de dicha manera, o si omite alguna de las circunstancias necesarias del contrato, se presumirá verdad aquello que el trabajador diga respecto a la relación de trabajo que exista, lo cual ocurre debido a que el patrono se encuentra en una mejor posición económica en relación al trabajador para la realización del contrato de trabajo escrito que se lleva a cabo entre el patrono y el trabajador.

“La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al

¹² Artículo 30. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 Congreso de la República de Guatemala.

trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a). Las indemnizaciones que según este Código le puede corresponder;
- b). A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta una máxima de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.¹³

Del análisis del Artículo anteriormente citado se establece la tutelaridad existente por parte del Derecho del Trabajo en beneficio de la parte más débil como lo es el trabajador, al imponerle al patrón quien se encuentra con una mayor capacidad tanto cultural como económico, la obligación de probar la justa

¹³ Artículo 78. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 Congreso de la República de Guatemala.

causa en que se basó el despido del trabajador, ya que de lo contrario se ve en la obligación de pagarle la indemnización que corresponda.

La carga de la prueba solamente podrá invertirse en aquellos casos del despido directo y no en el despido indirecto, ya que en el mismo se deberá probar la causa que originó el despido realizado.

2.2. Principio de las garantías mínimas

El Derecho del Trabajo es el: “Conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo”.¹⁴

El autor Néstor de Buen nos señala que el derecho del trabajo es: “El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de las prestaciones libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función

¹⁴ Muñoz Ramón, Roberto. **Introducción al estudio del derecho del trabajo**, pág. 107.

es probar el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".¹⁵

2.2.1. Características del principio de garantías mínimas

El Derecho del Trabajo es constitutivo de garantías de tipo social, las cuales poseen las características que a continuación se señalan:

2.2.1.1. Son protectoras de los trabajadores

Dichas normas son protectoras de los trabajadores ya que el mismo en la relación laboral es la parte más débil y por ello las normas se inclinan a su protección.

2.2.1.2. Mínimas

Son consideradas dichas normas de tener un

¹⁵ Derecho del trabajo, pág. 17.

carácter mínimo debido a que es lo menos que el Estado guatemalteco puede hacer para poder garantizar el trabajador el adecuado y justo desarrollo de la actividad que realiza.

2.2.1.3. Son irrenunciables solamente para los trabajadores

Las normas laborales son irrenunciables solamente para los trabajadores, o sea que los patronos puedan renunciar a las mismas, ya que la renuncia que los mismos realizan es constitutiva de nuevos derechos en beneficio de los trabajadores; mientras que exista la prohibición de la renuncia de dichas normas por parte de los trabajadores al ser las mismas normas de carácter imperativo.

“Son nulos ipso jure y no obligan a los contratos, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones del trabajo o de

previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.¹⁶

2.2.2. Distintas formas o medios de las normas laborales en el principio de garantías mínimas

El principio de garantías mínimas nos indica las tres formas o medios en los cuales las normas laborales son susceptibles de superación, siendo las mismas las que a continuación se indican:

- Contrato Individual

- Contratación Colectiva

- Mediante Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo

¹⁶ Artículo 12. **Código de Trabajo**. Decreto numero 1441 Congreso de la República de Guatemala.

2.3. El derecho del trabajo es imperativo y necesario

El Derecho del Trabajo es imperativo y necesario, siendo sus normas de aplicación forzosa en lo referente a todas las prestaciones mínimas que sean concedidas por la ley, y de donde se puede deducir la limitación al principio de la autoridad de la voluntad.

“El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico – social”.¹⁷

El principio de autonomía de la voluntad norma el derecho común, o sea que las partes de la relación laboral en todo

¹⁷ Cuarto considerando literal “c” **Código de Trabajo**. Decreto numero 1441 Congreso de la República de Guatemala.

contrato dentro de aquellos límites establecidos en la ley pueden llegar a un determinado acuerdo de las condiciones de una negociación. El Derecho del Trabajo no permite la posibilidad de contrataciones en condiciones inferiores a las que señala la ley debido a que dichas normas son de cumplimiento obligatorio ya que tienen un contenido que se encuentra en beneficio de los trabajadores.

“Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado”.¹⁸

“El Derecho del Trabajo es un derecho imperativo y es de los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección. Por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones, y por otra parte, se dirige al Estado, obligándole a vigilar que las relaciones de trabajo, se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios

¹⁸ De la Cueva, Mario. **Derecho del Trabajo**. pág.253.

contenidos en la Constitución, en las leyes y en las normas que le sean supletorias”.¹⁹

El principio de imperatividad del derecho del trabajo implica:

- Limitaciones en la libertad de contratar; y

- Intervención del Estado en aquellas actividades a la iniciativa privada.

2.4. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

El derecho del trabajo pertenece al derecho público debido a que cuando su aplicación ocurre, todo interés de orden privado deberá ceder ante el interés de orden colectivo. El derecho del trabajo es público y no privado, ya que la exigencia para cumplir con las normas no dependerá de la voluntad que tengan los particulares, sino de una imposición coactiva.

¹⁹ **Ibid.** pág. 254.

2.5. El derecho del trabajo es realista y objetivo

El derecho del trabajo es realista ya que se encarga del estudio del individuo tomando en cuenta su realidad social y además considera que para la resolución de un determinado caso en base a la equidad es determinante y necesario el enfoque de la situación económica tanto del trabajador como del patrono.

El derecho del trabajo es objetivo debido a que tiende a solucionar la problemática que surja al aplicar las normas laborales.

“El derecho del trabajo es realista y objetivo; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para la resolución de un determinado caso en base a la equidad es determinado y necesario el enfoque de la situación económica tanto del trabajador como el patrono.

El derecho del trabajo es objetivo debido a que tiende a solucionar la problemática que surja al aplicar las normas laborales.

“El derecho del trabajo es realista y objetivo; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado en base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.²⁰

“Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente”.²¹

De la norma anteriormente citada se puede deducir que relación de trabajo es claramente la situación de trabajar, ejecutar una determinada obra, lo cual es el motivo por el cual comienza y se perfecciona un contrato individual de trabajo en la relación jurídica entre patrono y trabajador.

²⁰ Cuarto Considerando, Liberal “d” **Código de Trabajo**. Decreto 1441 Congreso de la República de Guatemala

²¹ Artículo 19 Primer Párrafo. **Código de Trabajo**. Decreto 1441 Congreso de la República de Guatemala

2.6. El derecho del trabajo es una rama hondamente democrática

“El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.²²

Del análisis del considerando anteriormente mencionado se puede determinar que es de carácter íntimamente filosófico y político, respecto a la minoritaria protección con la que ha contado el trabajador guatemalteco, siendo los mismos la mayor parte de la población, y que con dicho considerando lo que se busca es que mediante las instituciones que crea se obtengan negociaciones entre los dos factores de la producción dentro de

²² Cuarto Considerando, Liberal “F”. **Código de Trabajo**. Decreto 1441 Congreso de la República de Guatemala

diferentes posiciones a las del individualismo jurídico; pero lamentablemente en la actualidad no ha sido posible su realización.

2.7. El derecho del trabajo es esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo

Para la aplicación del principio del derecho del trabajo de que es esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo surgen inconvenientes, en lo que respecta a su aplicación debido a que lo correcto es que los problemas entre trabajador y patrón deben resolverse desde que sean originados si es posible con intervención de forma directa de las partes con interés directo en la relación de trabajo. Pero, en la mayoría de los casos los intereses que tienen tanto los trabajadores como los patronos no son iguales. Y desafortunadamente en nuestra sociedad guatemalteca con mucha frecuencia son resueltos los conflictos laborales pero en perjuicio del trabajador.

En los principios tanto de garantías mínimas como de carácter imperativo, las prestaciones mínimas son obligatorias y de cumplimiento forzoso, o sea que ni el trabajador, ni el patrón, ni el mismo Estado pueden llevar a cabo contrataciones en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, y dichas

prestaciones tienen carácter de irrenunciabilidad solamente para el trabajador pueda llegar a conciliar sobre las mismas, ya que la conciliación implica que en una determinada relación jurídica se piense partiendo desde el punto de vista del derecho sustantivo.

“Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.²³

2.8. Principio de estabilidad

El principio de estabilidad se ha venido perfilando desde la segunda guerra mundial, siendo uno de los de mayor relevancia del derecho del trabajo moderno, y nuestra realidad en la sociedad guatemalteca nos ha dado a conocer lo importantísimo que es para el trabajador, la estabilidad y permanencia que tienen las relaciones laborales, ya que no únicamente permite que los empleados tengan acceso a ingresos económicos seguros, se profesionalicen en alguna actividad laboral determinada, sino que a la vez se aseguren para el futuro que al contribuir con los fondos

²³ Sexto Considerando. **Código de Trabajo**. Decreto 1441 Congreso de la República de Guatemala

destinados a la previsión social al llegar el momento, tienen el derecho de poder jubilarse justamente y de manera decorosa, como debe corresponder a toda persona que ha laborado durante toda su vida y así evitar una subsistencia de la asistencia pública en perjuicio de la dignidad humana.

La estabilidad laboral de todo trabajador en sus labores comprende dos distintas modalidades, que a continuación se señalan:

- Permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo,
- Exigencia de causa razonable para ser disuelto.

La permanencia, persistencia o duración indefinida de relaciones de trabajo es aquella estabilidad que tiene todo trabajador en el lugar que labora.

La exigencia de causa razonable para ser disuelto, es aquella estabilidad en su garantía o seguridad, ya que si dicha

seguridad si llegaré a faltar, entonces no existiría la estabilidad anteriormente mencionada.

Debido a ello, la exigencia en que exista un motivo o causa razonable para que se disuelvan las relaciones de trabajo en un aspecto importante y fundamental del problema, ya que las causas que son razonables para la disolución del contrato de trabajo puedan ser motivo imputable al empleado debido al incumplimiento de las obligaciones que tiene establecidas, por lo que se produce la rescisión, o motivos con carácter ya sea económico o técnico.

“La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente negativa. Primeramente, que el trabajador después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se ve obligado a iniciar una nueva labor, con una edad avanzada y en un medio social desconocido; y en segundo término, que la sociedad se ve obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión correspondiente. Esto es, la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo arrojará una carga innecesaria e injusta

sobre la sociedad y ocasionará un daño individual innecesario e injusto”.²⁴

Actualmente al derecho del trabajo no le interesa el cobro de indemnizaciones, sino la estabilidad del trabajador en el lugar donde labora; ya que las indemnizaciones no resuelven el problema del trabajador enfocándolo desde el punto de vista social ya que el mismo al recibir una suma de dinero por bastante que esta sea, le será bastante difícil poder abrir campo por sí solo y tarde o temprano tiene que buscar otro empleo.

Es de suma importancia mantener la estabilidad en el trabajo, y para que se disuelva la relación laboral deberán existir motivos verdaderos que originen dicha disolución laboral, debido a que la disolución de la relación de trabajo sin verdaderas causas produce consecuencias negativas.

El autor Guillermo Cabanellas al referirse a la importante de la estabilidad laboral para el trabajador nos indica lo siguiente: “Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y

²⁴ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 755.

penetre en el área de Derecho del Trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo”.²⁵

²⁵ Diccionario enciclopédico de derecho usual, pág. 197.

2.9. Organigrama de los principios del derecho del trabajo



CAPÍTULO III

3. El salario en Guatemala

3.1. Diversas denominaciones

El salario en Guatemala ha sido denominado de manera indistintamente como salario o sueldo, y aunque su significado es el mismo en la relación a la práctica, dichas denominaciones tienen orígenes completamente distintos, siendo los mismos los que a continuación se señalan:

- Salario: Proviene de la voz latina *salarius*, que se deriva de *sal*, debido a que en la antigüedad la costumbre consistía en la entrega de las domésticas de una determinada cantidad de sal como pago o remuneración a su trabajo.

- Sueldo: Proviene del vocablo de origen francés *soulde*, de donde toma su origen la palabra *soldado*, dice que el sueldo consistía en una determinada moneda, que era

equivalente a la vigésima parte de una libra y que se le pagaba a los soldados.

3.2. Definición

“Estipendio, recompensa o sueldo que se da por el servicio prestado. Es aquella remuneración que se da a quienes desempeñan encargos por el tiempo que emplean en ejecutarlos”.²⁶

El salario es aquel que tiene un determinado y establecido carácter de tipo alimentario que le reconoce tanto la doctrina como la legislación laboral actual, además de ser la principal fuente de vida para el trabajador, debido a que el mismo constituye el único ingreso económico del laborante y es el medio para la satisfacción de las necesidades en cuanto a alimentos respecto para él y para su familia.

De acuerdo a nuestra legislación laboral actual, salario se define de la siguiente manera: “El salario o sueldo es la retribución

²⁶ Ver **Diccionario enciclopédico ilustrado**, pág. 3156.

que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”.²⁷

El término salario es el único que comprende las diversas retribuciones que pudieren existir para los trabajadores: además de ser dicho término el utilizado en la mayoría de las legislaciones, teniendo a las mismas y al movimiento obrero trabajando para mejorar la obtención de un salario real en beneficio del trabajador.

3.3. Importancia del salario

El salario debe concebirse dentro de sus características intrínsecas, entre las cuales sobresalen las que a continuación se indican:

- Para el trabajador, el salario es la única fuente para la obtención de medios económicos que le permitan satisfacer sus necesidades alimentarias.

²⁷ Artículo 88, Primer Inciso. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

- Ha existido casi universalmente una adecuada aceptación a la denominación de salario, lo cual ha quebrantado por completo aquella denominación en la cual la retribución del trabajo prestado tomando su nombre dependiendo del laborante de que se estuviere tratando.

- Las diversas retribuciones del trabajo se encuentran comprendidas dentro del término salario, originándose con ello la pregunta de cuales son las prestaciones que el mismo abarca y a lo que en la doctrina se ha dado a la tarea de responder que existen en las prestaciones dos distintos principios que abarca el salario y que son los siguientes:
 - a). Cualquier prestación económica que se ofrezca al trabajador, no importando el nombre que le sea dada, originando con ello un derecho en beneficio del trabajador.

b). Aquella utilidad económica que se brinde al trabajador periódicamente, a cambio del trabajo que realiza, viene a ser parte del salario del mismo.

- El principio de igualdad del salario se debe tomar bastante en cuenta para la fijación del salario del trabajador.

Nuestra legislación laboral vigente nos indica lo siguiente:
“Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida”.²⁸

- Los patronos y los trabajadores son los encargados de la fijación del monto del salario, el cual nunca podrá ser menor al salario mínimo.

La importancia en relación al monto del salario puede ser variada en comparación de una sociedad a otra sociedad, debido

²⁸ Artículo 89, Primer Inciso. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

a que en un Estado en el cual el mismo le proporciona a sus habitantes satisfactorios como pensiones de retiro suficientes, educación, precios accesibles en artículos de cualquier ciudadano, entonces se puede justificar que no se pretendan en dicha sociedad elevar salarios; pero si bien se mira una sociedad en la cual ocurre la privatización de los bienes entonces es lógico que se pretendan buenos salarios.

3.4. Formas o clases de salario

El pago de los servicios que presta el trabajador en la relación laboral, pueden ser de las siguientes formas:

3.4.1. Por unidad de tiempo

Es aquella retribución que es establecida independientemente de la producción que realice el trabajador, de forma que aunque no exista una producción del empleado, el patrono tiene obligación de pagarle la retribución pactada. Los riesgos, se encuentran exclusivamente a cargo del patrono. Dicho salario puede ser pactado por hora, día semana, mes o quincena.

3.4.1.1. Características del salario por unidad de tiempo

- El monto del salario se determina por unidad de tiempo.

- Para la determinación de la proporcionalidad del monto del pago del salario pactado va unido a la proporcionalidad de la jornada de trabajo trabajada por el laborante.

- La retribución económica se encuentra unida a la producción hecha cuando así se ha pactado.

- La cantidad a establecer para la determinación del salario es acorde al tiempo efectivo trabajado.

3.4.2. Por destajo o unidad de obra

Es aquel sistema mediante el cual la retribución

directa es calculada mediante el rendimiento que tenga el empleado. Dicho salario no es definido y cambia dependiendo el esfuerzo realizado por el trabajador y por el resultado obtenido. Es muy cambiante ya que varía disminuyendo o incrementándose, acorde a la producción por parte del laborante en un determinado tiempo.

Puede ser convenido por tarea, pieza; precio alzado o a destaje.

3.4.2.1. Características del salario por destajo o unidad de obra

- La retribución económica que recibe el laborante se encuentra ligada con la producción que el mismo realiza.

- El monto del salario puede ser elevado, dependiendo del aumento en la producción.

- El tiempo laborable no es contrato; ya que se aplica aquello que se refiere al trabajo efectivo

solamente al pagar aquellos descansos remunerados.

- Los trabajadores tienen derecho a aquellos descansos que se encuentran regulados en ley y aquellos que también deben ser remunerados acorde a aquellos promedios que la ley establece.

3.4.3. Por participación

Nuestra legislación laboral actual en Guatemala, al referirse al salario por participación nos indica lo siguiente: “Patrones y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para que los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

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

trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de este y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año”.²⁹

3.4.3.1. Características del salario por participación

- Se debe pactar el monto determinado que el empleado recibirá como remuneración a su labor.

- Se debe pactar el monto probable resultado de la participación y que pueda corresponderle al laborante.

3.4.4. A precio alzado

El salario a precio alzado es aquel que se determina en los casos en que los servicios de una persona son

²⁹ Artículo 92, Primer Inciso. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

utilizados por el tiempo que sea necesario durante la construcción de una determinada obra y a cambio de lo cual recibe una retribución.

El pago del salario a precio alzado también puede ser pactado mediante la participación de utilidades, cobros o ventas realizadas por el empleador, y en la clase de salario en mención debe de establecerse una determinada cantidad ya sea quincenal o mensual que recibirá el laborante, y que debe ser en proporción a las necesidades que el mismo tenga y al momento probable de la participación que le corresponda. La liquidación debe realizarse anualmente.

3.4.5. En especie

Es aquella clase de salario que el patrono le proporciona al trabajador, pero que no se abona con dinero en efectivo, sino que por lo general constituye alimentación, vivienda otorgada, casa brindada al laborante por parte de su empleador.

3.5. Formas protectoras del salario

También se les denomina medidas protectoras del salario, o bien garantías protectoras del salario. Debido a los fines que debe cumplir el salario no solamente en función del laborante, sino que también en función de quienes tienen una dependencia económica del mismo, la ley que se encarga de regular la presente materia tiene contempladas disposiciones generales y específicas encaminadas a proteger el salario actual y a determinar el establecimiento de provisiones que se encarguen de su protección en el futuro; dividiéndolas de la siguiente manera:

3.5.1. La protección del salario contra los abusos del patrono

A continuación se señalan las distintas formas de protección del salario contra los abusos del patrono:

- Existe la obligación de pagarle al trabajador su salario con dinero en efectivo.

Nuestra legislación laboral al respecto nos indica que: "Se prohíbe a los patronos:

- a). Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas”.³⁰

También nos señala que: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

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

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

³⁰ Artículo 62, Inciso a. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

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

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.³¹

“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

³¹ Artículo 90, **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año”.³²

Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala nos señala la: “Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo”.³³

- El lugar para llevar a cabo el pago del salario al trabajador.

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

³² Artículo 92, inciso b, **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

³³ Artículo 102, inciso d, **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos”.³⁴

- El plazo para pagar el pago del salario: “Los patrones y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos”.³⁵

- Existe la obligación de pagarle al trabajador el salario que corresponda al tiempo que el mismo pierda al verse imposibilitado para poder laborar por la culpa del empleador y

³⁴ Artículo 95, **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

³⁵ Artículo 92, inciso a. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

que se encuentra contenida en el Código de Trabajo señalándonos que: “Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono”.³⁶

- Prohibición de realizar descuentos en suma alguna del salario del trabajador en concepto de multas, y que se encuentra contenida en nuestra legislación laboral indicándonos que: “El reglamento interior Interno de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general , todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener.

³⁶ Artículo 61, inciso g. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

e). Las disposiciones y procedimientos para aplicarlas”.³⁷

- Prohibición de llevar a cabo descuentos excesivos al trabajador, en aquellos casos de la existencia de obligaciones provenientes del pago de exceso o de responsabilidades civiles provenientes del trabajo.

Nuestra legislación laboral al respecto nos indica que: Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un mínimo de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo más corto. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda”.³⁸

³⁷ Artículo 60, inciso e. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

³⁸ Artículo 99, inciso a y b. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

- No se puede embargar aquellos instrumentos o herramientas de trabajo que sean útiles para trabajar y que sean indispensables para poder ejercer la profesión que realice el trabajador.

Nuestra legislación laboral actual al respecto nos indica que: “Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanada únicamente de la adquisición a crédito de los mismos”.³⁹

- Aquellos anticipos de sueldos que se otorguen a los empleados, a cuenta no podrán devengar intereses. Dicha disposición también se encuentra contenida en nuestra legislación laboral vigente al indicarnos que: Los anticipos que haga el patrono al trabajador por

³⁹ Artículo 98. **Código de Trabajo.** Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

cuenta de salarios en ningún caso deben devengar interese”.⁴⁰

- No podrán venderse, comprarse, cederse o grabarse los salarios a beneficio de otra persona que no sea la esposa, concubina o de aquellos familiares que se encuentren en dependencia económica del empleado. Dicha disposición se encuentra regulada en nuestra legislación laboral vigente indicándonos que: “Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, comprarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las disposiciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con

⁴⁰ Artículo 99, inciso a. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

autorización otorgada de acuerdo con la ley".⁴¹

- No se pueden autorizar o hacer colectas con el salario que percibe el trabajador, salvo que sean aquellas que determinan las normas laborales. Dicha disposición se encuentra contenida en nuestra legislación laboral vigente indicándonos que: "Se prohíbe a los patronos:

- f). Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley".⁴²

⁴¹ Artículo 100. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

⁴² Artículo 62, inciso f. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Con ello se le asegura al empleado el hecho de no obligarlo a participar en la realización de aportes económicos, una vez que dichos aportes económicos no sean de normas legales establecidas.

3.5.2. La protección del salario contra los acreedores del trabajador

- La nulidad en la venta, cesión o compensación del salario del trabajador en relación a la familia del mismo. Se encuentra regulado en el Artículo 100 del Código de Trabajo citado anteriormente y en el Artículo 94 del mismo cuerpo legal, indicándonos que: “El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo”.⁴³

⁴³ Artículo 94. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

- Únicamente debe pagarse el sueldo del trabajador a la persona que el mismo haya designado.

- Se puede embargar el salario del trabajador únicamente a través de aquellos porcentajes que se permiten dentro de la legislación laboral vigente ; la cual al respecto nos indica que: “Se declaran inembargables:
 - a). Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes;

 - b). El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes;

 - c). El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más; pero menores de doscientos quetzales al mes;

- d). El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y
- e). El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más”.⁴⁴

3.5.3. La protección del salario contra los acreedores del patrono

De acuerdo a nuestra legislación laboral vigente aquellos créditos que sean de salarios que no han sido pagados y las indemnizaciones en efectivo que los empleados tengan el derecho por haber terminado el contrato de trabajo, podrá cobrarse judicialmente y tener una categoría de créditos.

“Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan

⁴⁴ Artículo 96. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo”.⁴⁵

3.5.4. La protección de la familia del trabajador

A continuación se señalan las distintas formas de protección de la familia del trabajador:

- Brindar protección a los hijos menores y a la mujer casada del laborante, debido a la importancia de la familia.

Nuestra legislación laboral actual regula dicha disposición indicándonos que: “...Son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo”.⁴⁶

⁴⁵ Artículo 101. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

⁴⁶ Artículo 97, inciso a. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

- El salario constituye el patrimonio familiar. Se encuentra regulado en nuestra legislación laboral vigente señalándonos que: “El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo”.⁴⁷

- Brindar protección a la familia del trabajador que ha fallecido. Dicha disposición se encuentra regulada en nuestra legislación laboral vigente indicándonos que: “Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicio prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más

⁴⁷ Artículo 101. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte o más trabajadores. Dicha indemnización debe cubrir la el patrono en mensualidades equivalentes, al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio”.⁴⁸

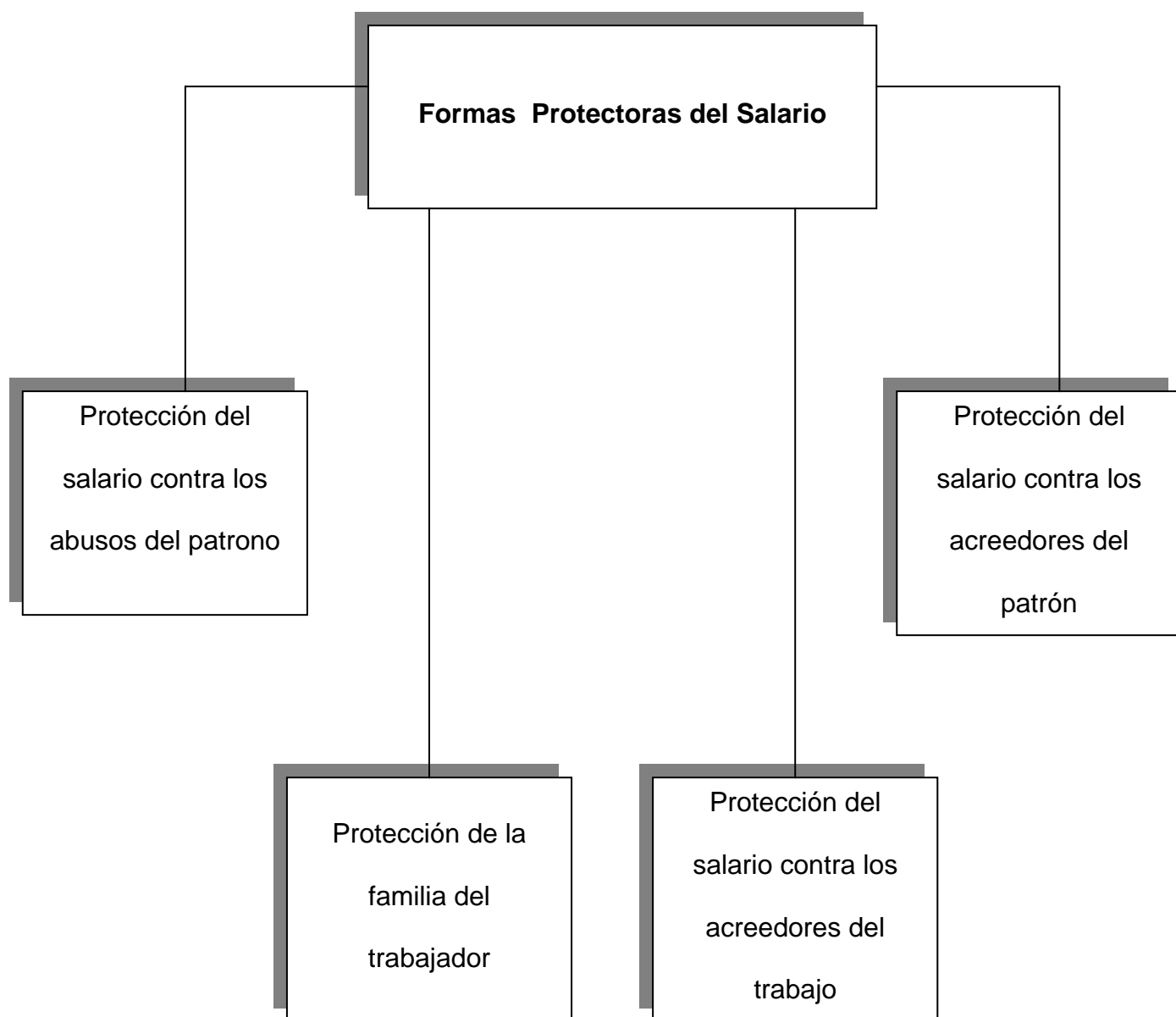
La Constitución Política de la República de Guatemala nos indica que: “Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

⁴⁸ Artículo 85. Inciso a. **Código de Trabajo.** Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En este caso que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.”⁴⁹

⁴⁹ Artículo 102. Inciso p. **Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

3.6. Cuadro sinóptico de las formas protectoras del salario en Guatemala



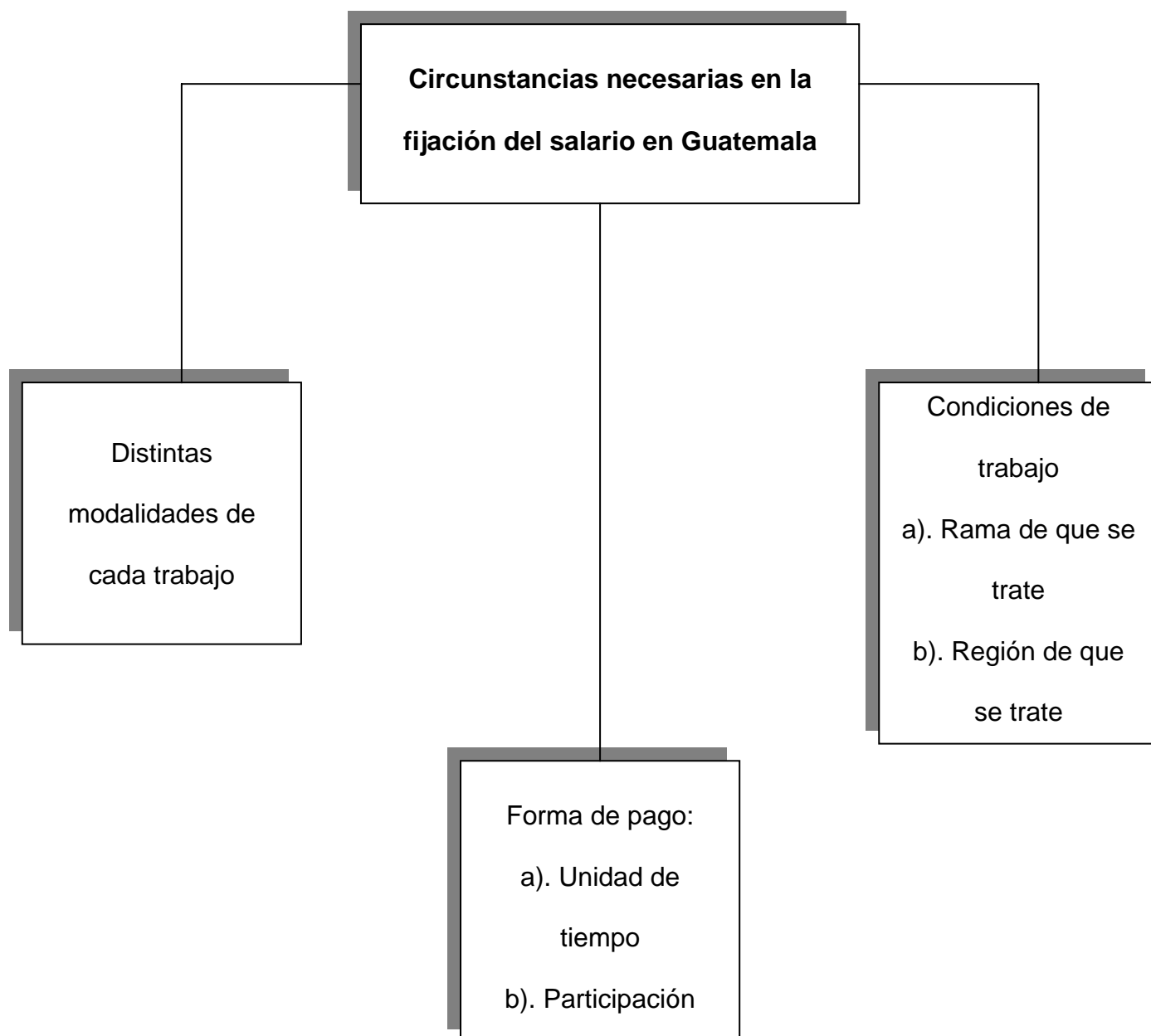
3.7. Salario mínimo

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes en Guatemala y a las características ideológicas o principios generales del Derecho del Trabajo, todo empleado tiene el derecho a percibir un salario mínimo satisfactor de sus necesidades materiales básicas de orden cultural, moral y material para la debida satisfacción de sus obligaciones de familia.

El salario mínimo es aquel que le permite al obrero vivir en condiciones razonables medias frente a las cargas económicas de él y su familia.

3.8. Circunstancias necesarias en la fijación del salario en Guatemala

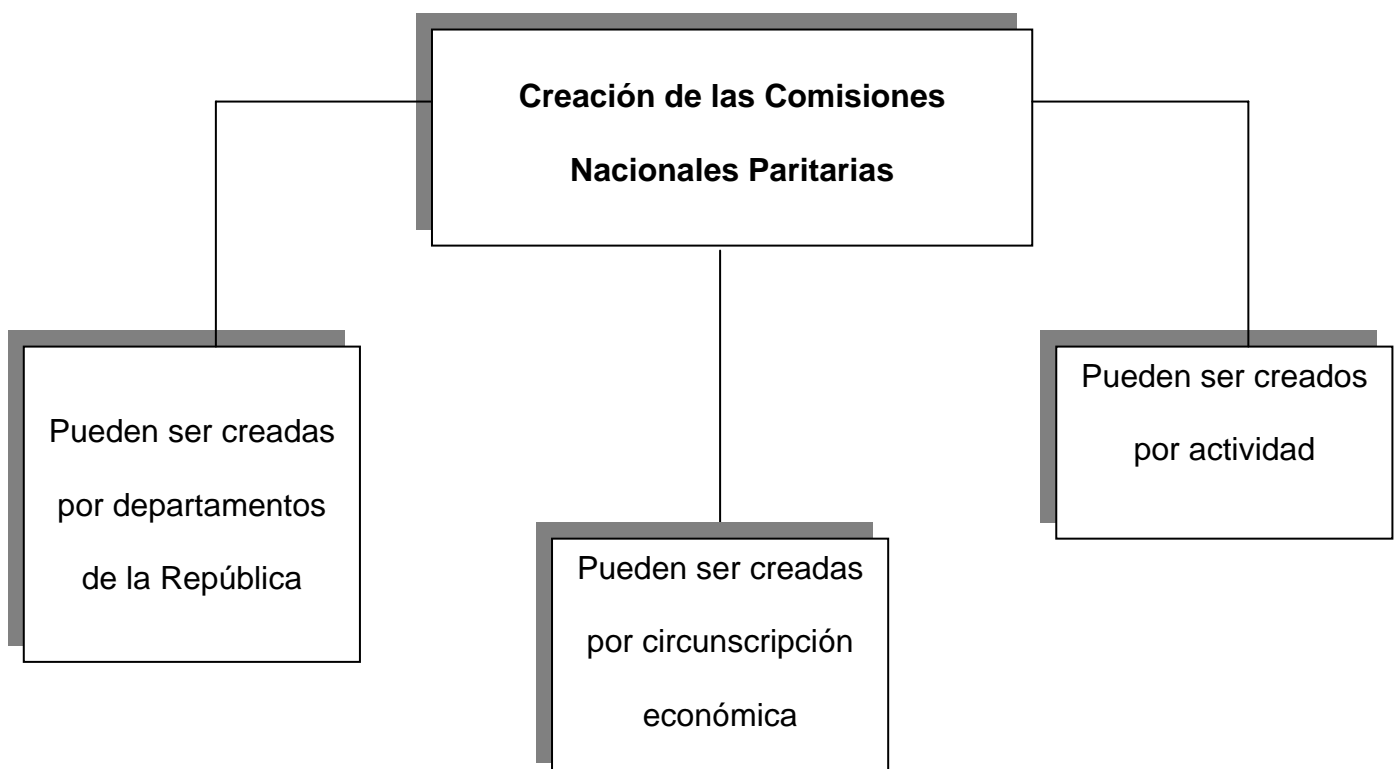
Para el establecimiento del salario, se deben tomar en cuenta las siguientes circunstancias:



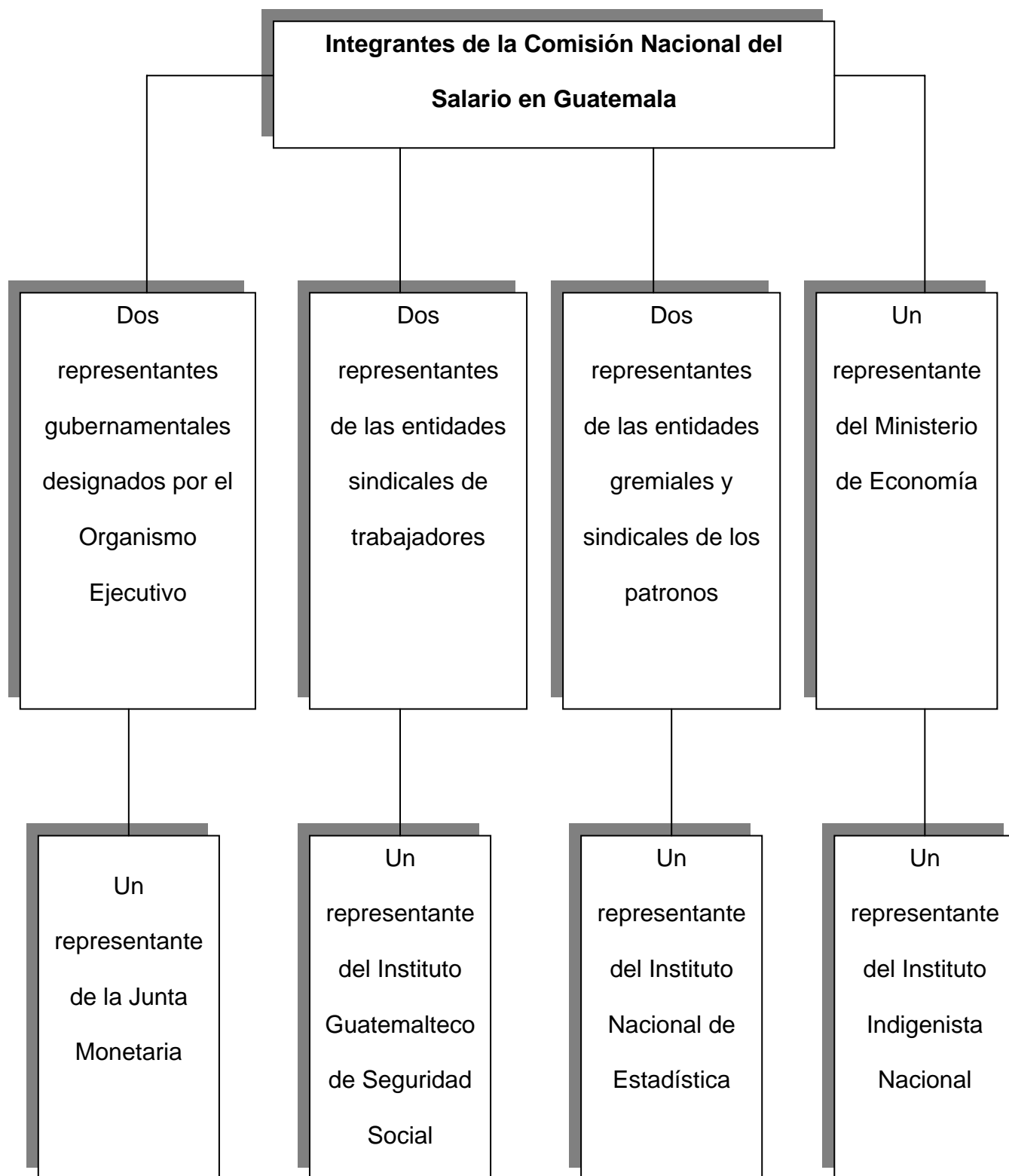
3.9. La Comisión Nacional del Salario

En Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene adscrita a la Comisión Nacional del Salario como encargada de revisar y fijar de forma periódica los salarios mínimos y el cual mediante sus órganos regionales llamados también Comisiones Paritarias del Salario Mínimo obtienen todos los datos indispensables y necesarios para luego presentarle al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen con los salarios mínimos.

Las Comisiones Nacionales Paritarias del Salario pueden ser creadas por:



La Comisión Nacional del Salario se integra atendiendo a los miembros que se señalan en el siguiente cuadro sinóptico:



CAPÍTULO IV

4. Multas confiscatorias impuestas por la Contraloría General de Cuentas por declaración de probidad extemporánea

4.1. Definición de confiscación

Adjudicación es aquella: “Que se hace el Estado de la propiedad privada más que por causa de delito. Este “robo” decretado por el poder público, con impunidad establecida por el mismo, es una de las penas o medidas que ha suscitado mayor odiosidad siempre, aunque pueda configurar el único resarcimiento posible en ciertos casos. La confiscación se prohíbe por la generalidad de las constituciones en el ámbito nacional”.⁵⁰

4.2. La declaración de bienes

Es una exigencia administrativa, con miras a impuestos, y también para el ejercicio honrado de los cargos públicos, o ante

⁵⁰ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 284.

la inminencia de la toma de posesión, la manifestación del patrimonio que posee, con el máximo detalle y exactitud; a fin de las comprobaciones fiscales o políticas sobre todo una vez que cese en el desempeño de las funciones”.⁵¹

4.3. Definición legal de declaración patrimonial

“La Declaración patrimonial es la declaración de bienes, derechos y obligaciones que bajo juramento deberán presentar ante la Contraloría General de Cuentas, los funcionarios públicos como requisito para el ejercicio del cargo o empleo; y, al cesar en el mismo, como requisito indispensable para que se le extienda el finiquito respectivo.....”.⁵²

4.4. Personas obligadas a cumplir con la declaración jurada patrimonial

“Los dignatarios, autoridades, funcionarios y empleados públicos que por elección popular nombramiento, contrato o

⁵¹ **Ob.Cit.** pág. 492.

⁵² Ver Artículo 20, primer párrafo. **Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos**, del Decreto Numero 89-2002.

cualquier otro vínculo presten sus servicios en el Estado, sus organismos, los municipios, empresas, y entidades descentralizadas y autónomas.....Asimismo quedan comprendidos, quienes presten sus servicios al Estado de Guatemala en el exterior del país en cualquier ramo.”⁵³ Excepto aquellos cuyo sueldo mensual sea inferior a ocho mil quetzales (Q.8 000.00), y no manejen o administren fondos públicos.

4.5. Plazo para la presentación de la declaración jurada patrimonial

La declaración jurada patrimonial deberá ser presentada, por los obligados, dentro de los treinta (30) días siguientes de la fecha efectiva de toma de posesión del cargo o empleo; y dentro de los treinta (30) días posteriores a la fecha en que cesen en el ejercicio del cargo o empleo.

4.6. Definición Legal de la Contraloría General de Cuentas

La Constitución Política de la República de Guatemala define a la Contraloría General de Cuentas como: “Una institución técnica descentralizada, con funciones

⁵³ Ver Artículo 4, inciso a y último párrafo. **Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos**, del Decreto Numero 89-2002.

fiscalizadoras de los ingresos, y egresos y en general de todo interés hacendario de los organismos del Estado, los municipios, entidades descentralizadas y autónomas, así como de cualquier persona que reciba fondos del Estado o que haga colectas públicas.

También están sujetos a esta fiscalización los contratistas de obras públicas cualquier otra persona que, por delegación del Estado. Invierta o administre fondos públicos.

Su organización, funcionamiento y atribuciones serán determinados por la ley”.⁵⁴

4.6.1. Naturaleza jurídica

Se establece que: “La Contraloría General de Cuentas es una institución técnica y descentralizada. De conformidad con esta Ley, goza de independencia funcional, técnica y administrativa, y con competencia en todo el territorio nacional, con capacidad para establecer delegaciones en cualquier lugar de la Republica”.⁵⁵

⁵⁴ Ver Artículo 232, **Constitución Política de la República de Guatemala**

⁵⁵ Ver Artículo 1, **Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas**, Decreto 31-2002 del Congreso de la República.

4.6.2. **Ámbito de competencia**

De conformidad con la ley citada: “Corresponde a la Contraloría General de Cuentas, la función fiscalizadora, en forma externa de los activos y pasivos, derecho, ingresos y egresos y, en general, todo interés hacendarlo de los organismos del Estado, entidades autónomas y descentralizadas, las municipalidades y sus empresas, y demás instituciones que conforman el sector público no financiero; de toda persona, entidad o institución que reciba fondos del Estado o haga coletas públicas; de empresas no financieras en cuyo capital participe el Estado bajo cualquier denominación, así como las empresas en que éstas tenga participación. También están sujetos a su fiscalización los contratistas de obras públicas y cualquier persona nacional o extranjera que, por delegación del Estado, reciba, invierta o administre fondos públicos, en lo que se refiere al manejo de éstos. La Contraloría General de Cuentas, deberá velar también por la probidad, transparencia y honestidad en la administración pública, así como también por la calidad del gasto público”.⁵⁶

⁵⁶ Ver Artículo 2, **Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas**, Decreto 31-2002 del Congreso de la República.

4.6.3. Atribuciones del Contralor General de Cuentas

“Representar y dirigir la institución.... Imponer sanciones administrativas o pecuniarias que establecen las leyes dentro del área de su competencia, así como condonar o disminuir los montos que se hubieren impuesto, según la gravedad no de las faltas en que se incurriere por parte de funcionarios y empleados públicos”. ⁵⁷

4.7. El subcontralor de probidad

El Subcontralor de Probidad será nombrado por el Contralor General de Cuentas, quien debe ser profesional colegiado activo con no menos de diez (10) años de experiencia en las ciencias económicas o ciencias jurídicas y sociales, así como de ejercicio profesional, sustituirá en primera instancia al Contralor General en caso de ausencia temporal de éste”. ⁵⁸

⁵⁷ Ver Artículo 13, inciso a y o. **Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas**, Decreto 31-2002 del Congreso de la República.

⁵⁸ Ver Artículo 14. **Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas**, Decreto 31-2002 del Congreso de la República.

4.7.1. Función principal del subcontralor de probidad

“El Subcontralor de Probidad tiene la función principal de velar por una honesta y proba administración pública y por la transparencia en el manejo de los recursos y bienes del Estado y de sus entidades, organismos e Instituciones, así como por parte de los dignatarios, autoridades, funcionario y servidores públicos”.⁵⁹

4.7.2. Funciones y competencias específicas del subcontralor de probidad

“Asignar un numero de registro de probidad a las declaraciones juradas de patrimonio presentadas por persona, el que debe coincidir con el Numero de Identificación Tributaria asignado por la Superintendencia de Administración Tributaria.

Verificar la veracidad de la información presentada por los sujetos de responsabilidad en las declaraciones

⁵⁹ Ver Artículo 15. **Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas**, Decreto 31-2002 del Congreso de la República.

juradas de patrimonio; Imponer las sanciones pecuniarias correspondientes por el incumplimiento de lo preceptuado en la Ley de Probidad Y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos, y en otras leyes sobre la materia; investigar de oficio cuando por cualquier medio tenga conocimiento de un acto de presunto enriquecimiento ilícito, tráfico de influencia , abuso de autoridad, cohecho, peculado, malversación, concusión, fraude, exacción ilegal, cobro indebido falsedad material, falsedad ideológica y otros hechos que presuntamente constituyan delito por parte de las personas sujetas a responsabilidad. Si agotada la investigación se confirma el acto ilícito, el subcontralor de Probidad está obligado a presentar la denuncia ante el Ministerio Público contra el o los presuntos responsables, para que promueva las acciones legales pertinentes ante los tribunales de justicia; velar por el estricto cumplimiento de la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos y demás leyes y reglamentos relacionados con la ética y el actuar probo, honesto, transparente, eficiente y eficaz de los servidores y empleados públicos, así como, en lo que aplica la probidad de las personas”.⁶⁰

⁶⁰ Ver Artículo 16, incisos “b,c,d,e, y f”. **Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas**, Decreto 31-2002 del Congreso de la República.

4.8. Régimen sancionatorio

Infracción es toda acción u omisión que implique violación de normas jurídicas o procedimientos establecidos de índole sustancial o formal, por parte de servidores públicos u otras personas individuales o jurídicas sujetas a verificación por parte de la Contraloría General de Cuentas, ésta se constituirá como querellante adhesivo en los procesos penales en los cuales se presuma la comisión de delitos contra el Estado de Guatemala cometidos por servidores y las demás personas que señala la ley”.⁶¹

4.9. Sanciones

“La Contraloría General de Cuentas aplicara sanciones pecuniarias que se expresan en quetzales a los funcionarios y empleados públicos y demás personas sujetas a su control que incurran en alguna infracción de conformidad con el artículo 38 de la presente Ley, y en otras disposiciones legales y reglamentarias..... Así como para el caso específico de la falta de cumplimiento de la entrega de la Declaración Jurada

⁶¹ Ver Artículo 38. **Ley Orgánica**, Decreto 31-2002 del Congreso de la República.

Patrimonial en la oportunidad, forma y condiciones establecidas en la Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos, la sanción corresponderá a la multiplicación del salario o sueldo mensual del responsable por los meses atrasados en la entrega de declaratoria”.⁶² Del concepto anterior se infiere que la norma es violatoria a los principios constitucionales de justicia social como de: inembargabilidad, de tutelaridad y de una protección del salario, y la norma legal se encuentra regulada en el artículo 96 del Decreto Número 1441 Código de Trabajo, y en el inciso e) del citado artículo, se refiere que solo el 35% es embargable, sin embargo las multas impuestas por la Contraloría General de Cuentas sobrepasan el porcentaje señalado en la ley anteriormente citada, debido a que es del 100%, motivo por el cual en el presente trabajo las denominamos confiscatorias. Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala nos señala que el trabajo es el derecho que tiene la persona y una obligación social. El régimen laboral se organizará acorde a los principios de justicia social existentes.

4.10. Procedimiento

Para la imposición de sanciones establecidas en esta Ley u otra norma jurídica aplicable, se le conferirá audiencia al presunto

⁶² Ver Artículo 39 primero y último párrafo. **Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas**, Decreto 31-2002 del Congreso de la República.

infractor por el plazo de cinco (5) días improrrogables. Si al evacuarse la audiencia se solicitare apertura a prueba, ésta se concederá por el plazo perentorio de diez (10) días hábiles improrrogables, los cuales empezarán a contarse a partir del día siguiente al de la notificación de la apertura a prueba. Vencido el plazo para la evacuación de la audiencia o transcurrido el periodo de prueba, la Contraloría General de Cuentas resolverá sin más trámite dentro de los cinco (5) días siguientes y procederá a notificar la resolución, a más tardar dentro de los cinco (5) días posteriores al de la emisión de la resolución”.⁶³

4.11. Cobro y destino de multas impuestas

La Contraloría General de Cuentas podrá promover los procesos de cobro por la Vía Económico coactivo de las multas establecidas en esta Ley, sirviendo de título ejecutivo, la certificación de la resolución en la que conste la multas impuesta. Para la tramitación del procedimiento Económico Coactivo, se aplicará en lo pertinente, lo establecido en el Decreto 1,126 del Congreso de la Republica, el Código Tributario y supletoriamente el código Procesal Civil y Mercantil y la ley del Organismo Judicial.

⁶³ Ver Artículo 40. **Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas**, Decreto 31-2002 del Congreso de la República.

Los recursos provenientes del cobro de multas constituyen fondos privativos de la Contraloría General de Cuentas.”⁶⁴ Dentro de las atribuciones del Contralor General de Cuentas se encuentra la del inciso o) que dice: “Imponer las sanciones administrativas o pecuniarias que establecen las leyes dentro del área de su competencia, así como condonar o disminuir los montos que se hubieren impuesto, según la gravedad o no de las faltas en que se incurriere por parte de funcionarios y empleados públicos.”⁶⁵

Infracción es la: “Trasgresión, quebrantamiento, violación incumplimiento de ley, reglamento, convenio, tratado, contrato u orden”.⁶⁶

Multa es la: “Pena pecuniaria que se impone por una falta delictiva administrativa o de policía o por incumplimiento contractual”.⁶⁷

⁶⁴ Ver Artículo 41. **Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas**. Decreto numero 31-2002.

⁶⁵ Ver Artículo 13, inciso o. **Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas**. Decreto numero 31-2002.

⁶⁶ **Ob.Cit**, pág. 720.

⁶⁷ **Ob.Cit**, pág. 488.

Multa gubernativa es: “La sanción pecuniaria que, en uso de sus atribuciones gubernativas o disciplinarias imponen los superiores a sus subordinados o administrados”. ⁶⁸

Probidad: “Bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez”. ⁶⁹

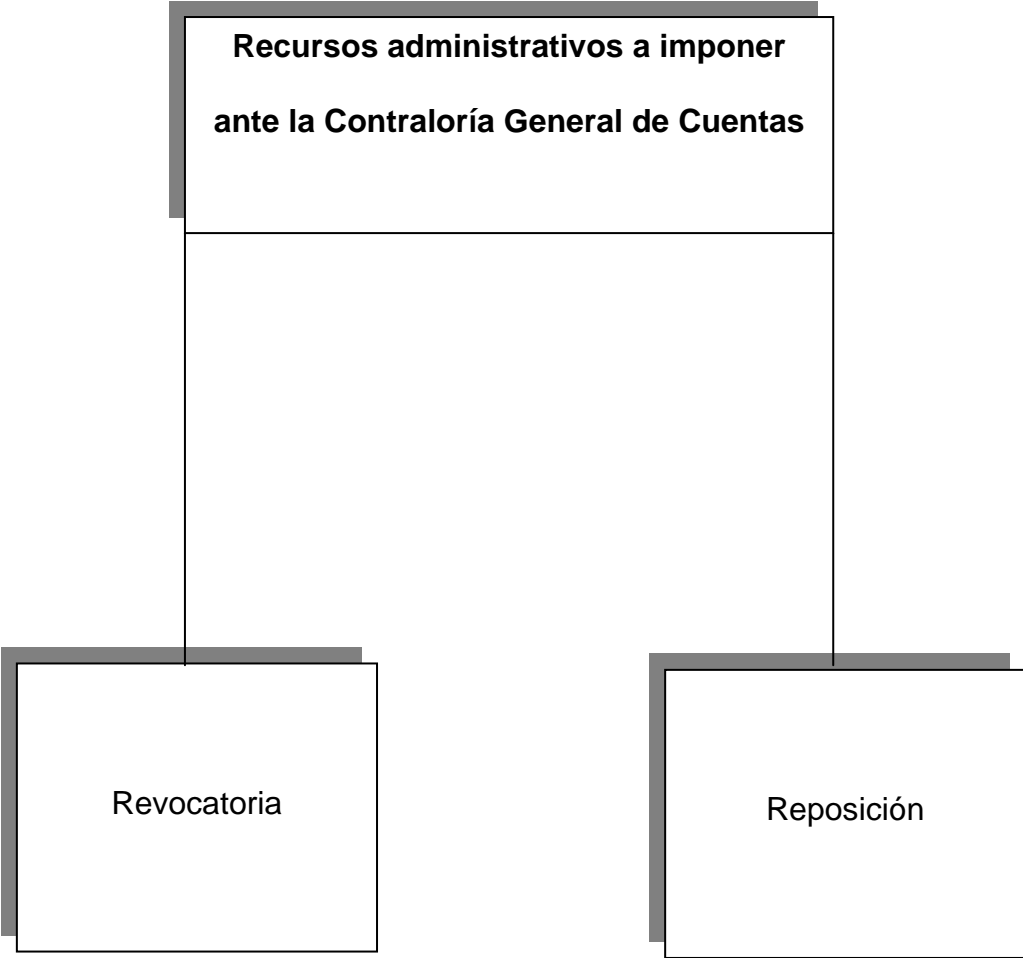
4.12. Recursos legales

Contra las resoluciones que dicte el Contralor General de Cuentas, procede el recurso de reposición y contra las que dicten los sobcontralores, directores, y Jefes de dependencias de la entidad citada, procede el recurso de revocatoria”. ⁷⁰

⁶⁸ **Ob.Cit**, pág. 489.

⁶⁹ Ver **Diccionario enciclopédico ilustrado**. pág. 2873.

⁷⁰ Ver Artículo 44. **Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas**, Decreto 31-2002 del Congreso de la República.



CONCLUSIONES

1. La Contraloría General de Cuentas promueve sanciones pecuniarias del 100% del sueldo o salario y se les ha denominado en el presente trabajo de tesis confiscatorias, con el agravante que ni siquiera le descuentan las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y Montepío, las cuales van en contra de los trabajadores y ex – trabajadores del Estado de Guatemala al presentar la declaración de probidad extemporánea y no son acordes a la capacidad de pago del trabajador guatemalteco.
2. La declaración de probidad extemporánea de los trabajadores y ex trabajadores del Estado de Guatemala, generalmente sucede por desconocimiento de los obligados, máxime en aquellos casos en que el trabajador se retira de prestar sus servicios laborales, por malos tratos de la burocracia y mal aplicación de las leyes en los gobiernos de turno, no queriendo tener ningún tipo de vínculo con el Estado.
3. No existe certeza jurídica en la rebaja de multas que lleva a cabo la Contraloría General de Cuentas en la declaración de probidad extemporánea a los trabajadores y ex – trabajadores del sector público.

4. Los trabajadores y ex – trabajadores del Estado de Guatemala muestran desinterés para alegar inconstitucionalidad de leyes que se comete en contra de los mismos, y se conforman con el beneficio de las rebajas que se les ofrece.

5. Se deben determinar las multas por parte de la Contraloría General de Cuentas bajo una justicia social y aspectos reales acordes a la capacidad de pago de los trabajadores y ex – trabajadores del Estado guatemalteco cuando presenten extemporáneamente su declaración de probidad, sin vulnerar derechos establecidos en la legislación laboral vigente y en los principios ideológicos estipulados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

6. La Contraloría General de Cuentas no es el ente que esté haciendo mal aplicación de la ley, ya que las normas son claras, y el hecho que se rebaje hasta el noventa y nueve por ciento de las multas, confirma mi trabajo de tesis que éstas son desproporcionadas, irreales e injustas.

RECOMENDACIONES

1. Examinar las disposiciones legales vigentes, debido a que las sanciones impuestas en la actualidad por parte de la Contraloría General de Cuentas, son totalmente irreales e injustas y no acordes a la capacidad de pago del trabajador guatemalteco, por lo que se debe modificar las sanciones drásticas impuestas por el órgano fiscalizador del Estado, mediante una iniciativa de ley presentada al Congreso de la República de Guatemala.
2. Estudiar detenidamente las normas que regulan las sanciones que impone la Contraloría General de Cuentas a los trabajadores afectados, por no presentar las declaraciones de bienes y deudas en el plazo legal correspondiente, para evitar con ello que la imposición de dichas multas sea confiscatoria.
3. Revisar por parte de los órganos del Estado, poseedores de iniciativa de ley, las multas que actualmente impone la Contraloría General de cuentas a los trabajadores y ex – trabajadores del Estado de Guatemala al no presentar los mismos, las declaraciones de bienes y deudas en el plazo legal, correspondientes para que no sean violatorias a la capacidad de pago del trabajador.

4. Establecer normas adecuadas en las que exista armonía y coincidencia entre los trabajadores afectos y el Estado de Guatemala, al presentar extemporáneamente la declaración de probidad.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO, Carlos. **Reflexiones en torno al fortalecimiento financiero de los gobiernos locales.** Guatemala: Ed. Mimeo, 1998.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, (s.f.).

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** 2t. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Gráfico, 1971.

CORDOVA MACÍAS, Ricardo. **Gobierno local y participación ciudadana en Guatemala.** Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho del trabajo.** México: Ed. Porrúa, S.A. 1996.

Diccionario enciclopédico ilustrado. Barcelona: Ed. Ramón Sopena S.A., (s.f.).

DURÁN, Francisco. **Los costos de la transición en un régimen de beneficio definido.** Chile: (s.e.), 2000.

GARCÍA DE LA RIVA, José Francisco. **Las ventajas económicas en el derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala: (s.e.), 1989.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Introducción al estudio del derecho del trabajo.** México: Ed. Latino S.A. (s.f.).

NORIEGA, Arnoldo. **Cuando la sociedad guatemalteca se encuentra.** Guatemala: Ed. Serviprensa, 2001.

OHNA. **Actividades en Guatemala.** Guatemala: (s.e.), 2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. S.R.L., (s.f.).

SOLÓRZANO FERNÁNDEZ, Vinicio. **Evolución económica de Guatemala.** Guatemala: Ed. José Pineda, (s.f.).

VARELA, Luis. **Apuntes de derecho.** Uruguay: Ed. Artística, (s.f.).

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley del Organismo Judicial. Decreto Número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas. Decreto 31- 2002 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Probidad y responsabilidades de funcionarios y empleados públicos. Decreto Número 89-2002 del Congreso de la República de Guatemala.