

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



**CONVENIENCIA DE CONCEPTUALIZAR
DE FORMA ADECUADA EL TÉRMINO
SALARIO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO,
INDICANDO DE MANERA EXPRESA
LOS ELEMENTOS QUE LO INTEGRAN,
ACORDE A LOS CONVENIOS
INTERNACIONALES RATIFICADOS
POR GUATEMALA**

JULIO HAROLDO GONZÁLEZ VIVAR

GUATEMALA, MAYO DE 2006.

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

**CONVENIENCIA DE CONCEPTUALIZAR DE FORMA ADECUADA EL TÉRMINO
SALARIO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, INDICANDO DE MANERA EXPRESA
LOS ELEMENTOS QUE LO INTEGRAN, ACORDE A LOS CONVENIOS
INTERNACIONALES RATIFICADOS POR GUATEMALA**

TESIS

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

Por

JULIO HAROLDO GONZÁLEZ VIVAR

Previa a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO

EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo 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. Jorge Emilio Morales Quezada
Vocal V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
Secretario: Lic. Avidán Ortiz Orellana

RAZON: “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 de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Licda. Norma González Dubón
ABOGADA Y NOTARIA

15 Calle 5-28 zona 1, Oficina 2
Guatemala, Guatemala, C. A.

Telefax: 2238-1437

Guatemala, 16 de
Febrero del 2005.

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales de la Universidad de San
Carlos de Guatemala.

Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana.
Ciudad.

Señor Decano:

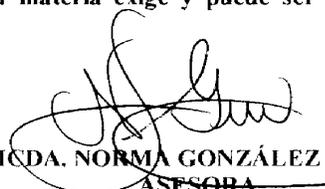
Conforme providencia de esa decanatura de fecha **28 de Mayo del 2,004**, y en mi calidad de asesora de Tesis de Grado del Perito Contador **JULIO HAROLDO GONZÁLEZ VIVAR**, me permito dictaminar de la siguiente manera:

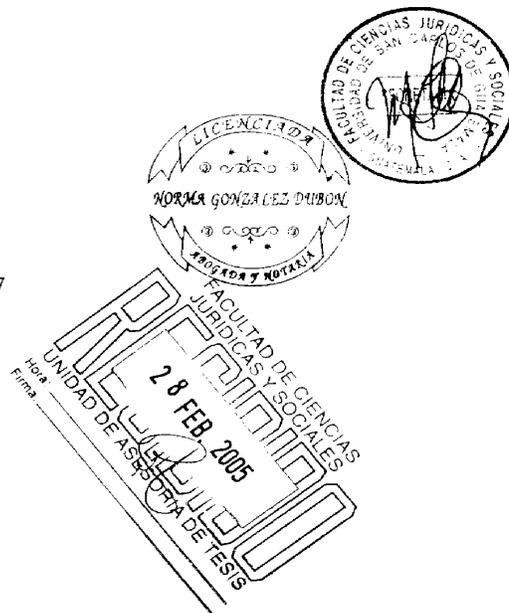
Al trabajo en mención se le hicieron ciertas modificaciones, que a mi criterio consideré convenientes, las cuales fueron en su mayoría atendidas e incorporadas al referido trabajo de Tesis.

La Tesis de Grado del Perito Contador **JULIO HAROLDO GONZÁLEZ VIVAR**, cuyo tema concluyó siendo **"CONVENIENCIA DE CONCEPTUALIZAR DE FORMA ADECUADA EL TÉRMINO SALARIO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, INDICANDO DE MANERA EXPRESA LOS ELEMENTOS QUE LO INTEGRAN, ACORDE A LOS CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR GUATEMALA"**

En virtud de lo anterior, considero que dicho trabajo de tesis, llena los requisitos que el reglamento de la materia exige y puede ser discutido en Examen Público, correspondiente.

Atentamente:


LICDA. NORMA GONZÁLEZ DUBÓN
ASESORA
Colegiado 5402

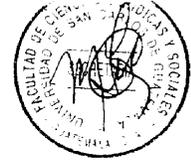


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Calle de la Universidad Zona 12 GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, seis de abril del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase al LIC. **DAVID SENTES LUNA**, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante **JULIO HAROLDO GONZÁLEZ VIVAR**, Intitulado: **"CONVENIENCIA DE CONCEPTUALIZAR DE FORMA ADECUADA EL TÉRMINO SALARIO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, INDICANDO DE MANERA EXPRESA LOS ELEMENTOS QUE LO INTEGRAN, ACORDE A LOS CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR GUATEMALA"** y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente. -

~~ATAE slh~~



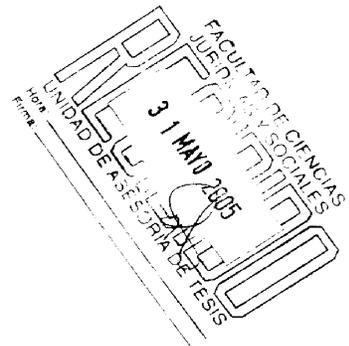


DAVID SENTES LUNA
ABOGADO Y NOTARIO

Licenciado. David Sentes Luna
Abogado y Notario
11 calle 0-48 zona 10 edificio Dyamont
Oficina 404 cuarto nivel. 23618933

Guatemala, 24 de
Mayo del 2005.

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales de la Universidad de San
Carlos de Guatemala.
Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana.
Ciudad.



Señor Decano:

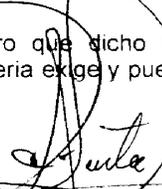
Conforme providencia de esa decanatura de fecha 06 de Abril del 2.005, y en mi calidad de Revisor de Tesis de Grado del Perito Contador **JULIO HAROLDO GONZÁLEZ VIVAR**, me permito dictaminar de la siguiente manera:

La Tesis de Grado del Perito Contador **JULIO HAROLDO GONZÁLEZ VIVAR**, cuyo tema concluyó siendo **“CONVENIENCIA DE CONCEPTUALIZAR DE FORMA ADECUADA EL TÉRMINO SALARIO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, INDICANDO DE MANERA EXPRESA LOS ELEMENTOS QUE LO INTEGRAN, ACORDE A LOS CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR GUATEMALA”**

Dicho trabajo de tesis hace un análisis de la necesidad de expresamente definir el concepto salario en el código de trabajo, en virtud de la duda que presenta la definición actual, que origina la denominación diferente a una parte del salario, como bonificación u otros, con intenciones elusivas de compromisos legales por los patronos. En la obra concurren los requerimientos y las calidades inherentes al trabajo, por lo que resulta procedente emitir dictamen favorable.

En virtud de lo anterior, considero que dicho trabajo de Tesis, llena los requisitos que el reglamento de la materia exige y puede ser discutido en Examen Público, correspondiente.

Atentamente:


DAVID SENTES LUNA
ABOGADO Y NOTARIO
REVISOR
Colegiado 3860

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, dieciséis de marzo de dos mil seis -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **JULIO HAROLDO GONZÁLEZ VIVAR**, titulado **CONVENIENCIA DE CONCEPTUALIZAR DE FORMA ADECUADA EL TÉRMINO SALARIO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, INDICANDO DE MANERA EXPRESA LOS ELEMENTOS QUE LO INTEGRAN, ACORDE A LOS CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR GUATEMALA**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

~~MAE:slh~~





DEDICATORIA

- A DIOS:** El Padre Eterno.
Gracias por su iluminación y permitirme
Alcanzar este triunfo.
- A MIS PADRES:** Rosa Del Carmen Vivar,
Salvador González Menéndez.
Mi más preciado recuerdo, flores sobre sus
Tumbas.
- A MI ESPOSA:** Sulia Verónica López Sánchez,
Gracias mi amor, por tu apoyo, cariño,
Comprensión y paciencia.
- A MIS HIJOS:** Karla, Julio, Rosa y Rubén,
Un ejemplo para ellos a seguir, con mucho
cariño.
- A MIS HERMANAS:** Con mucho cariño.
- A MIS COMPAÑEROS:** Licda. Ruth Alvarado.
Licda. Norma González.
Lic. Fredi Morales.
Lic. Ricardo Ortiz.
Edwin Pardo Gíl.
Por sus valiosas sugerencias y apoyo en
general.
- A MI FAMILIA EN GENERAL:**
- A LA TRICENTENARIA
UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA:** En especial a la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1 Definición legal.....	1
1.2 Características.....	3
1.3 Aspectos importantes del derecho de trabajo.....	4

CAPÍTULO II

2. El salario.....	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.2 Definición de salario.....	8
2.2.1 Salario según la escuela económica.....	9
2.2.2 Factores determinantes de los salarios.....	11
2.2.3 Nivel salarial medio.....	13
2.3 Naturaleza Jurídica.....	16
2.3.1 Teoría de los salarios.....	17
2.3.2 Teoría de la contra partida.....	21
2.3.3 Teoría del credito alimentario.....	21
2.3.4 Teoría emergente de la obligación contractual.	22



	Pág
2.3.5 Teoría canonista del justo salario.....	22
2.4 Clases de salario.....	22
2.4.1 Salario nominal.....	23
2.4.2 Salario real.....	23
2.4.3 Salario efectivo.....	23
2.4.4 Salario mínimo.....	24
2.4.5 Salario mínimo vital.....	25
2.4.6 Salario básico.....	25
2.4.7 Salario extraordinario.....	25
2.4.8 Salario nocturno.....	26
2.4.9 Pago de indemnizaciones.....	26
2.5 Formas de fijación de salarios.....	26
2.5.1 Por unidad de tiempo.....	27
2.5.2 Por unidad de obra.....	27
2.5.3 Por tarea.....	28
2.5.4 Por comisión.....	28
2.5.5 A precio alzada.....	28

CAPÍTULO III

3. El salario y su regulación legal.....	31
3.1 La Constitución Política de la República de Guatemala.....	31
3.2 La organización internacional del Trabajo.....	33



	Pág
3.2.1 justificación.....	34
3.3 El Código de Trabajo en materia de salarios.....	35
3.4 Fallos judiciales.....	45
3.5 En el Derecho comparado.....	46

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de conceptualizar el término salario, conform e la doctrina moderna y los tratados Internacionales	47
4.1 Propuesta de nuevo concepto de salario.....	47
4.4 Encuadramiento al convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo.....	48
4.3 Propuesta	49
4.4 Definición de slario según propuesta.....	50
4.5 Divulgación y entes engargados.....	51
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES.....	54
BIBLIOGRAFÍA.....	55



INTRODUCCIÓN

Este trabajo surge como inquietud, que todo estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos, debe tener con respecto a la problemática de la vida diaria en nuestro país, especialmente cuando se trata de todos los actos relacionados al salario.

Este trabajo de tesis se divide en cuatro capítulos, refiriéndose el primero al derecho de trabajo, definición legal, características, y aspectos importantes del derecho de trabajo; el segundo capítulo persigue describir los antecedentes, definiciones de salario según las antiguas escuelas, así como su naturaleza jurídica, teorías del salario, clases y formas de fijación del salario; el tercer capítulo contiene su regulación legal, finalmente el capítulo cuarto contiene propuestas de reconceptualizar el termino salario, conforme la doctrina moderna y los tratados Internacionales, así mismo una reforma de la nueva definición de salario en nuestro Código de Trabajo, divulgación y entes encargados de promover la nueva definición de salario.

Con el desarrollo de nuestra investigación, arribamos a importantes conclusiones, acerca de a quienes les corresponde la facultad de informar de



los derechos que le corresponden al trabajador, cuando se trata de salario.

En cuanto a nuestra hipótesis, efectivamente se comprueba que al trabajador, por falta de contenidos normativos uniformes y claros le resulta inexistente el conocimiento de lo que constituye salario.

También llegamos a recomendar una reforma a la Ley de Trabajo, a efecto que se reconsidere una nueva definición de salario.

Con el mayor deseo de que el presente trabajo de tesis tenga un efecto multiplicador del conocimiento en nuestra sociedad guatemalteca y al interno de nuestra comunidad universitaria, humildemente se pone a disposición de toda la clase trabajadora del país que, constituye la razón de ser que me impulso a preparar la presente investigación.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo:

1.1 Definición legal.

El derecho de trabajo, siempre ha sido causa de polémicas, la denominación de rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico es necesario, transcribir lo que en especial estipula nuestro ordenamiento constitucional, empezando así:

Artículo 101. Derecho al trabajo “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principio de justicia social”.

Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los Tribunales y autoridades:



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

- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrara esos productos a un precio no mayor de su costo;

- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales del trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para la protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;”

Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. “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 expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados Internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En casos de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretan en el sentido más favorable para los trabajadores.”

1.2 Características:

“Los objetivos y características fundamentales perseguidos por el Derecho del Trabajo, responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El

trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que, mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo, en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud a la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existen entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas a favor de los trabajadores.”¹

1.3 Aspectos importantes del Derecho de Trabajo.

“El Derecho de trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”²

1 De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 284.

2 **Ibid.** Pág. 286.

Las prácticas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación de trabajo, y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica entre la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera. Por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil. El principio tutelar para los trabajadores fue incorporado al Derecho Laboral por las doctrinas dadas en diferentes países, tales como: Alemania, Italia, en las legislaciones Anglosajona y Latinoamericanas.

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es indispensable, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no pueden ser sino únicamente de apariencia.

Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: Entre obreros y empleados, por ejemplo, nosotros estimamos que este principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque nuestro Código toma como trabajador, tanto al de la industria como al del campo, al del comercio y al intelectual.





CAPÍTULO II

2. El salario:

2.1 Antecedentes.

“Del latín “ *salarium*” o pago simbólico en moldes de sal por el amo al servicio domestico. También se denomina sueldo, que deriva de “*solitum*”, que era la moneda fuerte y metálica que para ver si era tal, se mordía y se decía que era “*solitum*”, que era sólido. El término sueldo es una derivación de “*soldada*”, que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado.”³

“Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a este concepto, entre ellos: paga, estipendio, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución. Cabe excluir, por no ser de contenido laboral, los términos: honorarios, asesoría, corretaje.

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 188.

Los términos mas usados son sueldo y salario, prácticamente sinónimos, cuya diferencia es muy sutil y acaso subjetiva.”⁴

Actualmente se denomina sueldo al que es pagado por un lapso de tiempo fijo. Mientras que salario se paga por tiempo no fijo, aquí se incluye el pago por horas extraordinarias.

En la esclavitud el salario esta representado por el pan y techo que le da el amo a su siervo. En el medioevo quedó representado en la protección y el solar que el amo provee a su siervo. Históricamente se origino en estas ciudades. Nace como el jornal que pagaba el maestro a sus ayudantes. Científicamente el salario tiene su origen en la industria, donde el trabajador debía cambiar su fuerza de trabajo por una remuneración económica.

2.2 Definición de salario:

“El salario es el precio de la fuerza de trabajo que vende el trabajador a su empleador mediante el contrato de trabajo (Escuela liberal).” “El salario es la remuneración que percibe el trabajador por pago a su esfuerzo

⁴ **Ibid.** Pág. 188.



físico o intelectual.” “O también: El salario es el pago a que esta obligado a dar a sus trabajadores por el esfuerzo Físico o intelectual (Escuela económica).”⁵

2.2.1 Salario según la escuela económica.

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

5 Montalvo Correa, Jaime. **Fundamentos del derecho del trabajo.** Pág. 62.



Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado, el tiempo no trabajado debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad.

Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas.

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

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

Además, el salario nominal percibido no refleja los ingresos reales. En periodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el coste de la vida aumenta más que los ingresos monetarios. Las retenciones salariales para pagar los impuestos sobre la renta, los pagos a la Seguridad Social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

2.2.2. Factores determinantes de los salarios.

“Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

- El coste de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.
- Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo. La mejora del nivel de vida

en un país, crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

- La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.
- La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son

hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

- Poder de negociación: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza Nacional más igualitario.”⁶

2.2.3 Nivel salarial medio.

El nivel salarial medio viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes:

- El valor relativo del producto: un trabajador calificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un

⁶ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 122.

trabajador poco preparado aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.

- Coste requerido para adquirir la calificación o preparación necesaria: los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobraran más que los albañiles muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros.
- La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales: los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas suelen recibir elevados ingresos.
- Interés relativo del trabajo: los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de calificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará



más que uno que transporte alimentos.

- **Movilidad del trabajo:** cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades.
- **Poder negociador comparativo:** Un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados.
- **Costumbre y legislación:** Muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Sudáfrica los mineros negros recibieran menores salarios que los mineros blancos, aunque realizaren el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo, y otros

factores discriminatorios, y promueven la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.”⁷

2.3 Naturaleza jurídica:

La teoría liberal la fija de dos maneras:

- En los Estados en la que rige la autonomía de la voluntad absoluta, el salario lo fijan entre el empleador y el trabajador.
- En los Estados intervencionistas, es el Estado quien fija un salario mínimo.

Mientras que dentro de la teoría socialista o del bien común se contempla la siguiente:

- La teoría socialista dice que el salario es un crédito alimentario, es por eso que no puede ser fijado por las partes. El salario lo fija el Estado.

⁷ **Ibid.** Pág. 129.

2.3.1 Teoría de los salarios.

“Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.”⁸

“Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría Ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza

8 Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**, tomo I, Pág. 22.

laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.”⁹

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

⁹ **Ibid.** Pág. 28.

Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo.

Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, “sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si



los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores.

Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la

participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.”¹⁰

2.3.2 Teoría de la contra partida.

“En una relación laboral siempre hay dos sujetos: el empleador y el trabajador, la partida es la fuerza de trabajo y la contrapartida el pago en dinero por servicio prestado. Se paga en la medida que se trabaja, es injusto; Si por ejemplo no llega la materia prima, el obrero no trabaja entonces el patrón no le pagará.”

2.3.3 Teoría del crédito Alimentario.

“Crédito es la confianza y prestigio que tiene una persona. Esta teoría dice que el trabajador tiene solvencia garantizada por el trabajo del cual recibirá su salario para satisfacer sus necesidades básicas (alimentación, vestido, educación, vivienda).”

10 De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 215.

2.3.4 Teoría emergente de la obligación contractual.

“La obligación nace del contrato de trabajo que se plasma en cumplimiento de lo estipulado en ella ya sea por parte del trabajador y el empleador. El salario lo fijan entre el patrón y el trabajador basados en la autonomía de la voluntad y en la ley civil.”

2.3.5 Teoría canonista del justo salario.

“Se entendía del salario como la retribución proporcional en dinero por el trabajo realizado. Sé entendía por el canje de valores iguales.”¹¹

2.4 Clases de salario:

No existe consenso en los diferentes textos doctrinales sobre la definición de las diferentes clases de salarios.

Entre las clases de salario que tienen incidencia legal están:

11 De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág 322.

2.4.1 Salario nominal.

En la mayoría de los casos, cuando a una persona se le pregunta cuánto gana, responderá de inmediato una cifra numérica. Este puede entenderse como salario nominal, o sea lo que gana el trabajador independientemente del poder adquisitivo de la moneda.

2.4.2 Salario real.

Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Sirve al empleador para determinar el verdadero costo de su mano de obra. También cabe la acepción de tipo económico por la que el salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga.

2.4.3 Salario efectivo.

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

2.4.4 Salario mínimo.

Dentro de la concepción general del Derecho Laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante.

Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. Nuestra Constitución Política, en el literal a, del Artículo 102, proclama el derecho (social). “Derecho a la libre elección y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;”

Y en el literal b, señala que, “Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”.

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

Los efectos colaterales de la fijación del salario mínimo son diversos y merecen atención muy especial, tomando en cuenta que de por medio se encuentra el ingreso de subsistencia de un gran sector de la población, no pudiendo el empleador pagar menos que el establecido.

2.4.5 Salario mínimo vital.

Es el que puede cubrir las necesidades más vitales, es decir lo que mantiene vivo al trabajador, y pueda cubrir la canasta familiar.

2.4.6 Salario básico.

Es la media que resulta de los tres últimos salarios o 90 jornales con el objeto de una indemnización.

2.4.7 Salario extraordinario.

Remuneración que se paga por el trabajo realizado más allá de la jornada de trabajo legal con un recargo del 75 al 100%.

2.4.8 Salario nocturno.

Remuneración que se paga con un recargo del 20% al 50% de acuerdo a la faena, por la ejecución del trabajo de una jornada nocturna.

2.4.9 Pago de indemnizaciones.

“La indemnización es un derecho de orden público que se traduce en una compensación económica al trabajador por desgaste físico e intelectual que realizó a favor del empleador durante la ejecución de sus labores. La indemnización, el desahucio, las primas, los aguinaldos, las proporciones (en mitad del año) son especies del género beneficios sociales.”¹²

2.5 Formas de fijación de salarios:

- Unidad de tiempo.
- Unidad de obra.
- Por tarea.
- Por comisión.
- A precio alzado.

¹² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 205.

2.5.1 Unidad de tiempo.

“Se entiende el tiempo que el trabajador esta bajo la disponibilidad de su tiempo laboral, al servicio del patrono, Ejemplo de las X horas a las X horas, en sentido practico es el tiempo que el trabajador no es libre durante este tiempo, no dispone para él de ese lapso temporal. Es claro que dichas limitaciones son voluntarias y entendidas dentro del marco legal laboral, para efecto del pago del salario, según esta modalidad, las unidades de tiempo más comunes son: Por mes, por quincena, por semana, por día, por hora.”

2.5.2 Unidad de obra.

“Aquí el salario se determina por el número de unidades que ejecute el trabajador, según la remuneración fijada por cada unidad e independientemente del tiempo tomado en producirlas, se le llama también trabajo a destajo.”

2.5.3 Por tarea.

“Esta modalidad es muy común en el campo, ya que ocupa un puesto diferencial a la otras fijaciones del salario, ya que aquí el trabajador deberá en un determinado tiempo cumplir con su trabajo, no importando el tiempo que este se tarde, pero si el trabajador termina en menos tiempo esto será un ahorro para él trabajador.”

2.5.4 Por comisión.

“Consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones una de las operaciones que realice a favor de su empleador. Esta forma de convenir el pago se utiliza generalmente en el comercio.”

2.5.5 A precio alzada.

“Es el extremo opuesto a la unidad de obra, la variante se encuentra en que casi se confunden los elementos laborales con los civiles.



También es necesario entender que 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. 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.”¹³

13 **Ibid.** Pág. 198



CAPÍTULO III

3. El salario y su regulación legal.

3.1 La Constitución Política de la República de Guatemala.

La Constitución Política, como Norma Suprema de la República, estipula de manera clara y objetiva lo permitente al salario, así:

Artículo 101. Derecho al trabajo. “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para la protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.”



3.2 La Organización Internacional del Trabajo.

El convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, estipula lo siguiente:

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

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre la protección del salario.

Artículo 1: “A los efectos del presente convenio, el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de calculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un



trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este ultimo haya efectuado o deba efectuar por servicios que haya prestado o deba prestar.”

Artículo 2: “El presente convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.

La autoridad competente previa consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio domestico o en trabajos análogos.”

3.2.1 Con base en lo anterior, la justificación de la presente investigación.

El presente trabajo de tesis basa su justificación en demostrar que la convención colectiva celebrada entre los trabajadores de la administración pública y el Estado, no tienen ninguna eficacia en materias de cláusulas de

aumento salarial, pues el aumento de los salarios en aquella administración se determina por la inclusión de estas partidas en el presupuesto de ingresos y egresos del Estado, y por la ley de salarios, y de esta cuenta no puede aumentarse el salario aisladamente de una o algunas dependencias del Estado, sino de todas juntas.

3.3 El Código de Trabajo de Guatemala, en materia de salarios estipula lo siguiente:

Artículo 88. “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

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

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



Artículo 89. (Reformado por el Artículo 3 del Decreto 64-92 del congreso de la República.) “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.

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 entablen 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.”

Artículo 90. “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo



cuando las órdenes de pago solo 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 del cómputo del salario, siempre que el vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en monedas de curso legal.

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

Así mismo, 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.”

Artículo 91. “El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente.”

Artículo 92. “Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes par 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 por lo menos cada año.”

Artículo 93. “Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del Artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada periodo de pago.

Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria 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 no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total.”

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

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

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

Artículo 96. “Se declaran inembargables:

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

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

Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas,



contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aún cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo o en el precedente.

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

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

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

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

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

Artículo 100. “Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización de acuerdo a la ley.”

Artículo 101. “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

- a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo 426; y
- b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los primeros términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

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



Los privilegios a que se refiere el presente Artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos.”

Artículo 102. “Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al limite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.”

3.4 Fallos judiciales.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico existen ciertos cambios en cuanto a la interpretación que se debe dar al término salario así:

- “Los viáticos concedidos a los agentes viajeros no constituyen aumento salarial, sino condiciones necesarias para la prestación del trabajo, exigencias propias de la naturaleza o modalidad del mismo.”

(Sentencia de fecha 14 de julio de 1975. Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social).

- “El vocablo “toda retribución” que recoge la ley al definir al salario, significa todo lo que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios o conclusión de una obra como compensación directa e inmediata a su labor. Por consiguiente la denominación que el empleador de a lo concedido al trabajador a cambio de su trabajo no tiene ningún efecto si es o no salario. Las bonificaciones por ende tienen la calidad de salario. El subsidio vacacional no tiene carácter de salario por ser ésta una prestación específica.”

(Sentencia de fecha 16 de septiembre de 1993. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social).

3.5 En el derecho comparado.

El salario es la remuneración que percibe el empleado u obrero en pago a su trabajo (Ley General del Trabajo de Colombia, Artículo 52).

La ley de Trabajo Boliviana, nos dice que: " El salario es la remuneración que percibe el empleado o trabajador (obrero) en dinero, en pago a su trabajo, incluyendo en esta denominación las comisiones y participación en los beneficios, cuando estos envisten carácter permanente. Todo servicio dependiente debe ser remunerado en dinero y no en especie".

Mientras que en otras regiones por ejemplo el salario puede ser por hora, como por ejemplo en Estados Unidos de América, por día (jornal), por semana, por mes (sueldo), por realización de obra; o seguir las costumbres como el a partido (entregar la mitad de la reproducción del ganado).

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de conceptualizar el término salario, conforme a la doctrina moderna y los tratados internacionales.

4.1 Propuesta de nuevo concepto de salario.

Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a este concepto, entre ellos: paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución. Los términos mas usados son **sueldo** y **salario**, prácticamente sinónimos, cuya diferencia es muy sutil y acaso subjetiva.

El salario dada su naturaleza alimenticia, es necesario reconceptualizarlo en nuestra legislación laboral para que se adecue a los convenios internacionales relativos al salario.

4.2 Encuadramiento al convenio Número 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Conforme al convenio número 95 ratificado por Guatemala, salario significa la “remuneración o ganancia, sea cualquiera que fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda valuarse en efectivo fijada por acuerdo o la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que ya ha prestado que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que ya ha prestado o deba prestar”. La bonificación es parte integrante del salario, porque tiene todos los elementos propios de éste, ya que el constituye una retribución en moneda de curso legal que se da al trabajador como contra-prestación a los servicios que presta al empleador.

4.3 Propuesta.

El enfoque que se persigue o pretende dar al salario, es que tomando en cuenta que es la institución más importante dentro de la relación contractual, se debe regular por ende con mayor detalle no dejando por este hecho de ser amplio en sentido general. En nuestro ordenamiento jurídico, resulta necesario redefinir o reconceptualizar en el sentido de saber que es y debe entenderse por salario; existe una confusión, entre jueces, empleadores, y los trabajadores en cuanto al desconocimiento del contenido y alcance legal de salario y de los elementos que lo integran.

Es necesario acotar que Guatemala, es signataria del Convenio Número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, que claramente señala que es salario y los elementos que lo integran.

Por lo que me motivo a realizar la presente investigación, con el objeto de que la misma ilustre tanto a Jueces, trabajadores y empleadores, sobre la necesidad de readecuar o reconceptualizar el significado y el alcance legal del salario en nuestra legislación laboral.

4.4 Definición de salario según propuesta.

La definición que se debería adoptar, quedaría en los términos siguientes: “Salario, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, es la remuneración debida por un empleador a un trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato o relación de trabajo. Todo servicio prestado por un trabajador a su empleador, debe ser remunerado por éste, salvo las excepciones legales”.

Se sustituye la frase imperativa “debe pagar”, y se utiliza la “remuneración debida” que también proviene del convenio y que es más apropiada, en atención a la circunstancia de la obligatoriedad del pago, no solamente cuando constituye una contraprestación por el trabajo realizado sino cuando la obligación proviene de la relación de trabajo, en aquellos casos de prestar servicio, conservando el derecho a cobrar salarios, como en los casos de suspensión, o interrupción.



4.5 Divulgación y entes encargados.

Como forma parte de hacer del conocimiento, se debe coordinar con instituciones de derecho público como lo son los Sindicatos y Coaliciones de trabajadores, para que por medio de éstos se haga del conocimiento de la población que están coaligadas y en general a todas las personas que trabajan en el centro de trabajo.

Además existen organizaciones gubernamentales que tienen como objetivo la divulgación y promoción de los derechos laborales de la clase trabajadora. El Estado de Guatemala, deberá hacerlo por medio de su órgano oficial el Diario de Centro America, con la inconveniencia que éste es de poca circulación. Las universidades legalmente constituidas deberán de jugar un papel importante y decisivo en cuanto a la divulgación. En especial la Universidad de San Carlos de Guatemala, como Universidad Nacional, estará en la obligación de hacer la divulgación de manera masiva para toda la población y en especial para los miles de estudiantes de la Facultad de Ciencias Juridicas y Sociales.



CONCLUSIONES

1. El salario es una de las instituciones más importantes, y que con mayor detalle regulan las legislaciones en general.
2. Salario sea cual fuere su denominación, o método de cálculo, es la remuneración debida por el empleador a un trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato o relación de trabajo.
3. En la vida real y en la práctica judicial, por falta de contenidos normativos ha sido una dificultad el que se tenga una definición clara e inequívoca de lo que es salario completo, al momento de dictarse la sentencia respectiva.
4. Cuando se reclaman prestaciones laborales, el cómputo de las mismas por parte de los trabajadores se hace de manera incierta, al no invocar preceptos claros de convenios internacionales ratificados por Guatemala.
5. Los Jueces de Trabajo, aún conociendo el derecho que le asiste a los trabajadores, no hacen aplicación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que tienen relación con el salario.



6. Los patronos, aplican las leyes de trabajo en sentido restrictivo cuando surge la necesidad de conceder u otorgar prestaciones laborales u otros beneficios a los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. Tanto, empleadores, y trabajadores, deben organizarse para realizar los cambios y las reformas necesarias, y recomceptualizar el término salario.
2. Es necesario que las dependencias de Estado, tengan como objetivo primordial la divulgación y promoción de la nueva definición de salario, como lo son: el Congreso de la República de Guatemala, el Ministerio de Trabajo, los Jueces de trabajo y previsión social.
3. Asimismo todas las Organizaciones Sindicales, gremios, universidades del país legalmente constituídas, deben jugar un papel importante y decisivo en cuanto a la divulgación de esta nueva definición. Y en especial la Universidad de San Carlos De Guatemala, como ente especial y Universidad Nacional, estará en la obligación de promover de manera masificada, a toda la población y en especial para los miles de estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social. Tomos I y II.** Buenos Aires, Argentina, Ed. HELIASTA S.R.L. 1976.
- CABAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho laboral en iberoamerica.** 3^a. ed., Mexico, Ed. Trillas. 1981.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo.** 2da. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. El Ateneo. 1960.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Gráficos PYL. Guatemala. (s.f).
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** 2^a ed.; Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A., 1977.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: ed.; de Palma 1968-1971.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Impreso en México: Ed. Porrúa, S.A., 1972.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar De Leon Palacios. 1996.
- GARCIA, Mario David. **La muerte del derecho del trabajo.** 3^a. ed.; Colombia: Ed. Themis. 1979.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Los principios del derecho procesal de trabajo.** Ponencia al Congreso Latinoamericano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Sao Pablo, Brasil: (s.e.) 1975.
- MONTALVO CORREA, Jaime. **Fundamentos del derecho del trabajo.** 4^a, ed.; España: Ed. Madrid. 1975.
- OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 2^a, ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1986.



TRUEBA URBINA, Alberto. **Diccionario nuevo derecho del trabajo**. 3ª ed.; México: Ed. Porrúa. S.A. 1975.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Bases para la actualización y desarrollo de la legislación laboral**. (s.e.).

Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. **Ponencias XV. congreso jurídico guatemalteco**; Epaminondas **González Dubón**, Guatemala, 1995.

Legislación:

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

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Decreto 95.

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

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Asamblea Nacional Constituyente, Decreto 1-86, 1986.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República. Decreto número 2-86, 1989.