

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure holding a staff, surrounded by various symbols including a crown, a cross, and a lion. The Latin motto "SIBI ET ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTATA INTERCIVITALENSIS" is inscribed around the perimeter of the seal.

**DERECHO DE LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO A GANAR EL  
SALARIO MÍNIMO.**

**MARLON EDIN GUERRA MAZARIEGOS**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2008**

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

**DERECHO DE LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO A GANAR EL  
SALARIO MÍNIMO**

TESIS

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

**MARLON EDIN GUERRA MAZARIEGOS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, agosto 2008

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Licda. Marisol Morales Chew
Vocal:	Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Secretario:	Lic. Héctor Manfredo Maldonado

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Giovanni Orellana Donis
Vocal:	Lic. David Sentés Luna
Secretario:	Lic. Ronaldo Amilcar Sandoval

**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 la licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

## DEDICATORIA.

- A DIOS: Por iluminar mi vida y ayudarme a alcanzar este triunfo, ya que sin su ayuda no lo hubiera logrado.
- A mis padres: Fermín Godofredo Guerra Vides.  
Milvia Amparo Mazariegos Ramos.  
Gracias por todo su apoyo; espero que este triunfo sirva un poco para pagarles todo lo que se han sacrificado por mi, son los mejores padres del mundo y espero que se sientan tan orgullosos, como lo orgulloso que me siento yo de ser su hijo, infinitas gracias, los adoro papitos, que Dios los bendiga siempre.
- A mis abuelos: José Cupertino Guerra.  
Maria Albertina Vides.  
Hector Manuel Mazariegos Garcia.  
Luz Marina Ramos Sandoval.
- A mi novia: Irma Yaneth Samayoa Barraza, por apoyarme siempre en mi carrera, te amo, eres una persona muy especial en mi vida.
- A mis tíos: Gracias a todos por sus consejos.  
En especial a Duvi Mazariegos, Adela Mazariegos.  
Eliseo Guerra y Saúl Campos.
- A mis primos: En especial a, Brandon, Bryan, Jonatan y Paola, quienes son como mis hermanitos
- A: Mis amigos y compañeros gracias por su amistad.
- Especialmente a: Sergio Ortiz, Marta Zepeda, Licda. Ingrid Rivera Recinos, Lic. Horacio Enriquez, Lic. David Sentes Luna, Lic. Ronaldo Amilcar Sandoval, Lic. Manfredo Maldonado, Lic. Giovanni Orellana, Licda. Lucrecia Alonso, Lic. Bonerge Mejía, Lic. Avidán Ortiz, Lic. Efraín Guzmán, Lic. Roberto Echeverria.
- A la Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

## CAPÍTULO I

1. El salario.....	1
1.1. Concepto global.....	1
1.2. Definición de salario.....	2
1.2.1. Definición simple.....	3
1.2.2. Definición compleja.....	4
1.3. Teoría de los salarios.....	7
1.4. Clases de salarios.....	11
1.4.1. Salario completo.....	11
1.4.2. Salario nominal.....	11
1.4.3. Salario real.....	13
1.4.4. Salario efectivo.....	14
1.4.5. Salario directo.....	14

	<b>Pág</b>
1.4.6. Salario fijo.....	15
1.4.7. Salario variable.....	15
1.4.8. Salario promedio.....	16
1.4.9. Salario en dinero o en especie.....	16
1.4.10. Salario mixto.....	17
1.4.11. Salario mínimo.....	17
1.5. Integración y derivación del salario.....	18
1.5.1. Integración del salario.....	18
1.6. Protección legal del salario.....	24
1.6.1. Frente al empleador.....	25
1.6.2. Frente a los acreedores del trabajador.....	25
1.6.3. Frente a los acreedores del empleador.....	26
1.6.4. Frente al mismo trabajador.....	27
1.7. Reseña histórica .....	28
1.8. Factores determinantes de los salarios.....	28
1.9. Nivel salarial medio.....	31

	<b>Pág</b>
1.10. Contrato de trabajo.....	33
1.10.1. Definición.....	34
1.11. Clases de contrato de trabajo.....	34
1.11.1. Contrato individual de trabajo.....	34
1.11.2. Características del contrato de trabajo.....	35
1.11.3. Obligaciones que impone el contrato de trabajo.....	36
1.11.3.1. Obligaciones para el trabajador.....	37
1.11.3.2. Obligaciones para el empleador.....	39
1.11.4. Inicio del contrato individual de trabajo.....	40
1.11.5. Término del contrato individual de trabajo.....	41
1.11.6. Sistemas de terminación.....	41
1.11.7. Causales de terminación.....	42
1.12. Contrato colectivo de trabajo.....	44
1.12.1. Vigencia de la convención colectiva de trabajo.....	46
1.12.2. Regulación por países.....	47
1.12.3. Características.....	48

	<b>Pág</b>
1.12.4. Cláusulas principales de los convenios colectivos.....	49

## **CAPÍTULO II**

2. Forma de fijación de los salarios.....	51
2.1. Por unidad de tiempo.....	52
2.2. Por unidad de obra.....	56
2.3. Salario por tarea.....	58
2.4. Salario por comisión.....	59
2.5. Complementos salariales.....	61
2.6. Política salarial.....	62
2.7. Importancia y aspectos legales del salario.....	65
2.8. Proceso de valorización de puestos.....	67

## **CAPÍTULO III**

3. Trabajo del servicio doméstico.....	73
3.1. Trabajo sujeto a régimen especial.....	73

	<b>Pág</b>
3.1.1. Generalidades.....	73
3.1.2. Objeto de su regulación especial.....	74
3.2. Naturaleza jurídica.....	75
3.3. Del trabajo del servicio doméstico.....	76
3.3.1. Antecedentes históricos.....	76
3.3.2. Características.....	77
3.4. Denominación del vocablo trabajador.....	78
3.5. Concepto de trabajo de servicio doméstico.....	79
3.6. Concepto de trabajador doméstico.....	81
3.7. Forma y contenido del contrato de servicio doméstico.....	82
3.8. Capacidad de las partes.....	84
3.9. Derechos y obligaciones del trabajador del servicio doméstico.....	85

## **CAPÍTULO IV**

4. Derecho de las trabajadoras del servicio domestico a ganar el salario mínimo.....	87
---	----

	<b>Pág</b>
4.1. Salario mínimo.....	87
4.1.1. Breve reseña histórica.....	88
4.2. Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario.....	89
4.3. Regulación por países.....	90
4.3.1. Chile.....	90
4.3.2. Colombia.....	90
4.3.3. España.....	90
4.3.4. Estados Unidos.....	91
4.3.5. México.....	92
4.3.6. Perú.....	92
4.3.7. Venezuela.....	92
4.4. Regulación legal en Guatemala.....	93
4.5. Métodos para la fijación del salario mínimo.....	94
4.6. Situación actual en Guatemala.....	95
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>97</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>99</b>

**Pág**

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>101</b>
--------------------------	------------

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis, constituye un aporte al conocimiento de la problemática del país y sus posibilidades de solución; el estudio gira sobre un tema específico del contexto general de nuestro país como es la disminución salarial a la que se encuentran sometidas las trabajadoras del servicio doméstico, es por eso que se cree conveniente este estudio, para poder contribuir a la resolución del problema y a la vez despertar el interés de los legisladores, para que se pueda remunerar de una mejor forma a este régimen especial de trabajo. A la vez, tratar de demostrar que las trabajadoras del servicio doméstico, merecen ganar el salario mínimo establecido por la ley, asimismo demostrar cuales son las causas por las cuales no se les paga el salario mínimo.

El trabajo se ha dividido en cuatro capítulos: El primero debido a que la tesis es referente al derecho laboral y a la problemática del salario, con relación al trabajo doméstico, se desarrolla todo lo referente al salario, desde sus conceptos básicos, así como las clases de salario que existen, tomando en cuenta una pequeña reseña histórica, definiendo de donde se deriva su palabra, así como todos los factores determinantes del mismo; el segundo capítulo, continua desarrollando la parte del salario mostrando sus formas de fijación y desarrollando la forma que adopta nuestro país; el tercer capítulo, contiene lo relacionado al trabajo del servicio doméstico, considerándolo como un régimen especial del trabajo, y una definición de lo que es servicio doméstico; para finalizar el capítulo cuatro, en el que se desarrolla el derecho

de las trabajadoras del servicio doméstico a ganar el salario mínimo, se estipula que es salario mínimo, una breve reseña histórica, las atribuciones de la Comisión Nacional del Salario, la regulación por países, la regulación legal en Guatemala, los métodos para la fijación del salario mínimo y la situación actual en Guatemala del salario mínimo.

Se utilizaron los métodos comunes para sintetizar el problema y resolver conforme a la hipótesis, también se usaron las técnicas bibliográficas y la asistencia por medio del Internet.

Esto para llegar a la conclusión que en nuestro medio no se les paga a las trabajadoras del servicio doméstico el salario mínimo legal que establece la ley.

## **CAPÍTULO I**

### **1. El salario**

#### **1.1 Concepto global.**

Nuestra legislación al respecto del salario no hace diferencia entre “salario o sueldo” los toma como sinónimos y parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es a cambio de su trabajo, por razón de su trabajo y como contraprestación de su trabajo Artículo 88 Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud de cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. En esa misma línea de pensamiento se asume que el empleador no regala nada al trabajador; cuanto beneficio o prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio.

Han quedado al margen los criterios de corte humanista que se estiman accesorios es decir que no forman parte del salario, ciertos beneficios liberales que, en el marco de mejorar las relaciones inter-personales que el empleador otorga a sus laborantes. En el nuevo esquema laboral, el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro del concepto de salario.

El salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral. Es pues, una de las

instituciones laborales más importantes y que con mayor detalle regulan las legislaciones en general.

A diferencia en nuestra normatividad, otras órdenes laborales estiman que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como bonificaciones, primas especiales o gratificaciones ocasionales. En la medida que esas prestaciones sean ocasionales y no habituales, las mismas no constituyen salario. <sup>1</sup>

## **1.2 Definición de salario.**

Actualmente se pueden encontrar muchas definiciones de salario en las siguientes líneas encontraremos varias de estas, enfocándolo desde muchos puntos de vista.

Para la técnica laboral el salario es la retribución del trabajador, o sea lo que el hombre percibe por su trabajo.

Para el autor Ihiering salario “es en sentido amplio no solo el precio del trabajo, si no también el precio de la venta”.

Para el autor Mithoff “el salario lo constituye la retribución obtenida por una empresa en justa correspondencia del uso cedido por ella de su fuerza de trabajo hacia el patrono”.

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luís, **Derecho laboral guatemalteco**, pág.213.

Para Colotti “el salario es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa ya sea en metálico o en especie”.<sup>2</sup>

El salario o remuneración salarial, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

### **1.2.1 Definición simple.**

El salario se puede definir como la compensación obtenida por la prestación de un esfuerzo o la realización de una tarea, por cuenta y bajo dependencia ajena.

El salario se compone de varias partes que, aunque muy diversas, se puede agrupar en cuatro grandes conceptos:

- Jornada base: El mínimo a pagar a cada empleado por su presencia en el lugar de trabajo y por un rendimiento normal, cuya cuantía se habrá fijado por disposición legal, por convenio colectivo o por acuerdo privado entre el trabajador y la empresa.
- Incentivos, premios, bonificaciones y pluses: Son un suplemento salarial que se concede al trabajador para compensar su mayor esfuerzo, al incrementar la

---

<sup>2</sup> <http://html.rincondelvago.com/salario-o-sueldo.html>

productividad o mejorar la calidad; o retribuyendo alguna otra faceta de sus relaciones con la empresa.

- **Beneficios sociales:** Engloban una serie de servicios y prestaciones de todo tipo que suelen concederse por muchas empresas al margen de las retribuciones abonadas.
- **Cargos sociales:** De este concepto forman parte los pagos a realizar por los seguros obligatorios de enfermedad, accidente, invalidez, muerte, impuestos laborales , que aunque no son percibidos por el trabajador, gravan su prestación en una cuantía no desdeñable, aunque la mayor parte de los mismos corresponda liquidarlos a la empresa.

Los salarios se pactarán entre el patrono o empleador y el empleado o trabajador, de común acuerdo, bilateralmente, o serán objeto de convenio colectivo.

### **1.2.2 Definición compleja.**

Los salarios constituyen el centro de la relación transaccional más importante de los negocios. Todas las personas dentro de la organización gastan dinero y esfuerzo y, a cambio, reciben dinero, que representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocos de empleado y patrón. Podemos definir la administración de salarios como el conjunto de normas y de procedimientos que tratan de establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización.

Para definir correctamente al salario, lo tendríamos que ver a través de otros conceptos, desde otros puntos de vista, ya que el concepto de salarios es multivariado.

Así:

- Institucionalmente.

La organización internacional del trabajo, O.I.T., define el salario como la ganancia evaluada en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación, y debida por un empleador a un empleado en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal por el trabajo que éste último haya efectuado, deba efectuar, o por el servicio que haya prestado o deba prestar.

- Legalmente.

El concepto de salario viene determinado por el Estatuto de los trabajadores que considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Éste determina también que tendrán determinación de salario:

Las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de indemnización.

Los suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad profesional.

Las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social; y las indemnizaciones correspondientes por traslados, suspensiones, despidos.

El Artículo 1 del convenio 95 sobre la protección del salario literalmente dice. A los efectos del presente Convenio, el término [salario] significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

- Jurídicamente.

El salario es la contraprestación económica por parte del empresario del derecho de adquisición por él, el resultado de la prestación de servicios realizados por el trabajador.

- Sociológicamente.

Es la obligación social de remunerar el trabajo para que el trabajador pueda cubrir sus necesidades y la de las personas que con él convivan y desarrollar su personalidad en el ámbito de su comunidad.

- Económicamente.

El salario es el coste del factor trabajo que será calculado por el empresario ya que para él repercute en la formación del precio final del producto.

Para el trabajador será un ingreso con el que deberá hacer frente a sus necesidades de consumo y personales y cuyo excedente podrá destinarlo al ahorro o a la inversión.

Con todo esto concluimos diciendo que el salario es la expresión económica directa del trabajo que representa para quien lo recibe medios concretos para satisfacer sus necesidades y para quien lo abona, el equilibrio por los productos obtenidos por el trabajo, pero también un gasto concreto de su organización.

### 1.3 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.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia. Subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo por David Ricardo. Éste último defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

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 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.<sup>3</sup>

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.

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

---

<sup>3</sup> Marx, Carlos, **El capital**, pág. 448

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.<sup>4</sup>

#### 1.4 Clases de salarios.

No existe consenso en los diferentes textos doctrinales sobre las diferentes clases de salarios, mismos que además se confunden. Lo que es unos se define como salario indirecto no es exactamente lo mismo en otro ensayo. Por otra parte, en el aspecto legal no reporta mayor utilidad la distinción de tipos de salario, toda vez que el articulado correspondiente casi solo se refiere al salario como un todo.

Entre las clases de salario que tiene incidencia legal están.

##### **1.4.1 Salario completo.**

Nuestra legislación al respecto reconoce el salario completo Artículo 93 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria...

---

<sup>4</sup> <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/salario.htm>

### **1.4.2 Salario nominal.**

En la mayoría de los casos, cuando a una persona se le pregunta cuanto gana, responderá de inmediato una cifra numérica. Este puede entenderse como el salario nominal. Es un concepto simple desprovisto de otro tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración. En otro sentido, mas de corte económico, por salario nominal se entiende lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo.<sup>5</sup>

Salario expresado en dinero, suma de dinero que percibe el trabajador por la labor realizada. El salario nominal no proporciona una idea completa del nivel real del salario. Su verdadera magnitud depende del nivel de los precios correspondientes a los objetos de consumo personal, del valor de los servicios comunales, del volumen de los impuestos, etc. Hoy día, en los países capitalistas, pese a cierto incremento de la expresión monetaria del salario, el salario real de los trabajadores tiende a bajar debido al incremento de los precios de los artículos que entran en la esfera del consumo obrero, así como al aumento de las cargas impositivas, dado que el Estado burgués procura que sean los trabajadores quienes sostengan todo el peso de las dificultades económicas y de la carrera de armamentos. En la sociedad socialista, el aumento del salario nominal, especialmente de las categorías de obreros y empleados que perciben remuneraciones bajas, acompañado de la reducción de los precios de los artículos de amplio consumo, hace que se eleve sin cesar el salario real de todos los trabajadores. Constituyen un importante complemento del salario nominal, los fondos sociales de consumo, destinados a satisfacer las necesidades colectivas de los miembros de la

---

<sup>5</sup> ob cit, Pág. 229

sociedad socialista. Las asignaciones del Estado socialista y de las organizaciones sociales para dichos fines, aumentan en una tercera parte los ingresos de los trabajadores. A medida que se incremente la producción social y que se eleve la calificación de los trabajadores, se irán aproximando los niveles salariales de obreros, empleados e intelectuales.<sup>6</sup>

### **1.4.3 Salario Real.**

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

Salario expresado en medios de vida y servicios de que dispone el trabajador; indica la cantidad de artículos de consumo y de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal (en dinero). La magnitud del salario real es determinada por la dimensión del salario nominal y también por el nivel de los precios de los artículos de consumo y servicios, por la altura de los alquileres por los tributos que se impone a los obreros. En los países capitalistas, los precios de los artículos y servicios, los alquileres y los impuestos crecen sin cesar. La lucha de clases hace que el salario nominal también se modifique. Constituye una ley del capitalismo el que el salario real del

---

<sup>6</sup> <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/s/salarion.htm>

obrero tienda a bajar. En los países del capital, la automatización de la producción conduce a aumentar el número de obreros poco calificados que perciben un bajo salario nominal. La elevación que del salario nominal se obtiene gracias a la lucha de clases no compensa el descenso del salario real, dado que los precios de los artículos de consumo y los impuestos crecen con mayor rapidez. La estadística burguesa procura embellecer la situación real del proletariado en el régimen capitalista. Así, al calcular el salario medio de los obreros omite la existencia del ejército de parados, a la vez que incluye en la suma del salario de los obreros el sueldo de los empleados bien remunerados, de los gerentes y directores de compañías, etc. Bajo el socialismo, el salario no constituye el valor de la fuerza de trabajo sino que es la expresión en dinero de la parte de la renta nacional que corresponde a los obreros y empleados para cubrir las necesidades del consumo personal y se distribuye con arreglo a la cantidad o calidad del trabajo. A medida que va desarrollándose la producción socialista, el salario real se eleva sin cesar.<sup>7</sup>

#### **1.4.4 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 es este último aun no se han operado los descuentos legales.

---

<sup>7</sup> <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/s/salarior.htm>

#### **1.4.5 Salario directo.**

Es lo que el empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa y tangible. Es opuesto al salario indirecto, que engloba una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones, etc.<sup>8</sup>

#### **1.4.6 Salario fijo.**

Es aquel que se encuentra integrado por un conjunto de elementos conocidos cuyo monto se conoce predeterminadamente con toda exactitud.

Este salario se presenta cuando se fija un salario diario por semana, quincena o mes en cantidad, además de sumarle a dicho salario fijo las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida que perciba el trabajador. Los elementos previamente conocidos son por ejemplo: El aguinaldo y la prima vacacional.

#### **1.4.7 Salario variable:**

Es aquel que se encuentra integrado por un elemento o conjunto de elementos, cuyo monto no se puede conocer predeterminadamente con toda exactitud, dependiendo de la realización de acontecimientos futuros de realización cierta.

---

<sup>8</sup> [http://www.quality-consultant.com/libros/libro\\_0051.htm](http://www.quality-consultant.com/libros/libro_0051.htm)

El salario lo constituye no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones<sup>9</sup>.

#### **1.4.8 Salario promedio.**

En sentido matemático es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables. Sin embargo, en un contexto más legal, el concepto de salario promedio, que sirve de base para la proyección del pago de la indemnización, se comprende por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por las partes mensuales del aguinaldo y el bono 14, de los últimos seis meses, dividido por seis.<sup>10</sup>

#### **1.4.9 Salario en dinero y en especie.**

El primero es el que se recibe en moneda de curso corriente. Se contrapone al salario en especie que comprende otros valores o beneficios que no son moneda. Nuestra legislación en el Artículo 90 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del

---

<sup>9</sup> <http://html.rincondelvago.com/sueldo-y-salario-en-mexico.html>

<sup>10</sup> ob. Cit. Pág. 230

Congreso de la República, establece que el salario debe pagarse en moneda de curso legal y la única excepción es en explotaciones agropecuarias. No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como maximun, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

#### **1.4.10 Salario Mixto.**

Es aquel que se encuentra integrado por elementos fijos y variables. (Modalidad en la cual se combinan el pago en especie y el pago en dinero.)

#### **1.4.11 Salario mínimo.**

Cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Pueden ser generales por una o varias áreas geográficas y extenderse a una o más entidades federativas, o pueden ser profesionales para una rama determinada de actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas. Los salarios mínimos se fijan por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos integrada por representantes de los trabajadores, patronos y el Gobierno, la cual se puede auxiliar de comisiones especiales

de carácter consultivo. El salario mínimo de acuerdo con la ley deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación básica a los hijos.<sup>11</sup>

### **1.5 Integración y derivación de los salarios.**

Cuando se presenta una oferta de trabajo, se indica un salario en términos numerarios y por lo general aplicados al periodo mensual. Es obvio que, entre otros elementos, esta cifra o cantidad viene a ser de los elementos decisivos para que el potencial trabajador demuestre o no interés en la oferta. Y si se le pregunta a cualquier trabajador cuanto gana, seguramente va a contestar una cifra, generalmente redonda: seiscientos quetzales; mil doscientos quetzales al mes, o cinco quetzales por pieza, etc. Ahora bien, en ninguno de los casos expuestos la cantidad consignada es realmente el salario; esto lo sabe bien, tanto el trabajador como el patrono, y esto nos lleva al problema de la integración y derivación de los salarios, problema que es necesario abordar para determinar el monto de los pagos ordinarios e indemnizaciones. En el primer caso nos referimos a aquellos rubros que separadamente conforman el salario de un mismo trabajador y en el segundo caso nos referimos a las obligaciones legales que se derivan del pago del salario, tales como descuentos y reservas contables.

#### **1.5.1 Integración del salario.**

Es claro que la cantidad que por lo general en cheque recibe el trabajador al fin de mes o de la quincena, es su salario. Pero también como arriba se indica, este salario, llamado en otros lugares salario básico, no es todo lo que el trabajador devenga. ¿Qué

---

<sup>11</sup> <http://www.definicion.org/salario-minimo>

otros pagos se incluyen? ¿Qué otros beneficios valorables se comprenden dentro de la retribución?

Lo que desde otra perspectiva se trata de determinar es lo que realmente cuenta a un empleador el contar con los servicios de determinado laborante. Por otra parte, los pagos indemnizatorios se realizan en función, no de lo que se gana por salario mensual, sino por lo que real y globalmente devenga el trabajador. Si a un laborante cesado que gana al mes mil quetzales y ha laborado diez años se le ofrece una indemnización de diez mil quetzales, con mucha razón la objetara, por cuanto la base de su promedio no es solamente su salario mensual. De ahí la importancia de establecer el concepto global de su emolumento.

Se considera que forman parte del salario:

- El salario ordinario. Es la cantidad mensual que en monetario recibe el trabajador. A esta suma se le aplican los descuentos de ley IGSS, IRTRA, INTECAP, descuentos por orden judicial (embargos de salarios), fondos de pensiones, cuota sindical, descuento solidarista, préstamos, etc.
- El aguinaldo y el bono 14. Se reciben en diciembre y julio de cada año específicamente, formando parte del salario que devenga el trabajador, pero que el patrono le retiene para ser pagado al final del periodo anual del aguinaldo o del bono 14, o bien antes si se interrumpe la relación laboral. El aguinaldo es un pago que el trabajador devenga mes a mes, pero que por imperativo legal el empleador se lo reserva para entregárselo en forma total en el mes de diciembre, cuando se cierra el círculo anual del aguinaldo. El bono 14 es prácticamente una prestación igual a la del aguinaldo, con la única diferencia

que su ciclo es de julio a junio y se paga el quince de julio de cada año. Estas prestaciones son parte del salario, solo que pagaderos, no cada quincena ni cada mes, sino que cada año.

- Las comisiones. Cuando los servicios del trabajador se trazan de acuerdo con las ventas, de rendimientos o la realización de ciertas labores, se denominan comisiones. Debe entenderse que en esta modalidad la remuneración no puede en ningún caso ser menor de la del salario mínimo.
- Las prestaciones adicionales en especie. Prácticamente viene a ser lo que nuestra legislación denomina ventajas económicas. No se debe confundir con el pago en especie del salario ordinario, que hasta en un treinta por ciento y conforme circunstancias especiales, permite nuestra legislación, Artículo 90 Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República, 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.
- La participación en utilidades. Esto es para aquellas empresas que hayan implementado este tipo de salario adicional, ya sea voluntariamente o como producto de un pacto colectivo. Es una práctica muy poco común en nuestro medio, aunque si existen algunos casos. Sin embargo, ya es obligatorio en otras legislaciones latinoamericanas, como la mexicana, en donde en términos muy generales el reparto que corresponde a los trabajadores es del orden del ocho por ciento de las utilidades declaradas por la empresa.

- Gratificaciones. De cualquier orden que sean, ya que en la práctica no es dable determinar cuando obedece a un animus donandi, liberalmente otorgado por el patrono.

No forman parte del salario:

- Las horas extraordinarias. Estas consisten en el pago que el patrono hace por el tiempo adicional al convenido en que tiene al trabajador a su disposición para la ejecución de un trabajo. Viene a ser una extensión del salario por extensión del tiempo, pero no puede considerarse una parte del salario. Podría pensarse que el trabajador tiene otro empleo inmediato a la terminación de su trabajo regular y que ese pago es el pago o salario de ese otro empleo. En principio las horas extraordinarias son eventuales y con carácter de excepción, por lo mismo ningún trabajador podrá incluirlas como su salario regular. El pago de las horas extraordinarias se es parte del ingreso total cuando se hayan laborado, y se hace efectivo conjuntamente con el pago del salario regular. Si un trabajador no labora horas extraordinarias, su empleador solo esta obligado a pagar el salario básico.

A pesar de que no forman parte del salario regular lo devengado por concepto de horas extraordinarias, se debe incluir en el promedio de indemnización, de conformidad con lo establecido en el Artículo 93 Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias...Para el cálculo de la indemnización debe obtenerse el promedio de los últimos seis meses de salarios ordinarios y extraordinarios, ello como referencia de lo que en

total, devengo el trabajador. Se considera que la indemnización debe responder a la expectativa de lo que el trabajador venía devengando en promedio de los últimos seis meses; que si trabajaba horas extraordinarias era por su propia necesidad de recibir un mayor salario. Por lo mismo, el pago indemnizatorio debe responder a esa cantidad por la que el laborante trabajó horas adicionales a los máximos de ley.

- Las Vacaciones. Si las horas extraordinarias eran, figuradamente, los salarios devengados por el empleo adicional que tenía el trabajador a la terminación de su empleo regular, las vacaciones son los salarios que corresponden al periodo anual obligatorio, de descanso del trabajador. No son pues otro complemento del salario sino el salario de ese periodo de descanso. Las vacaciones en principio no se pagan, se dispensa del trabajo durante ese periodo. Si no se disfrutaron por la terminación del contrato, lo que ocurre es un reconocimiento monetario del derecho que venía acumulando el trabajador, una indemnización.
- El séptimo día. Lo indicado en los dos apartados anteriores se aplica de lleno al caso de los séptimos días, que no son más que los salarios que corresponden a ese día semanal de descanso.

Para aclarar los conceptos de los tres casos, debe quedar en claro que el empleador hace un pago directo a su trabajador durante las jornadas laborales, y durante las horas extraordinarias que se laboren. Esta es una aplicación civil del principio contraprestaciones directas. Pero también la normativa laboral impone al patrono la obligación de pagar salario al trabajador por aquellos periodos de receso o descanso que la circunstancia misma del trabajo lo obliga; así, si tiene que laborar seis (o cinco) días a la semana, tiene que descansar un séptimo

para reponer el desgaste de esos días anteriores y si laboró un año entero debe reponer el desgaste con un mínimo de quince días hábiles. En estos casos se impone el principio laboral sobre lo civil, ya que se está haciendo un pago cuando no se da una contraprestación directa.

- Los viáticos. Constituyen viáticos aquellas erogaciones o pagos que se dan al trabajador, pero no a cambio de su trabajo, si no que son montos que se le entregan para sufragar o reponer gastos de traslado, transporte, alojamiento, alimentos y otros similares, cuando tenga que desempeñar sus labores fuera de su residencia habitual. Son gastos extraordinarios en que va a incurrir o incurrirá el trabajador para el desempeño de sus actividades y su entrega no es más que el resarcimiento de esos gastos. El trabajador lo recibe en dinero o en especie, no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino como medio necesario para desempeñar sus funciones. El tratamiento que fiscalmente se da a los viáticos difiere de los gastos por concepto de mano de obra.

Debe entenderse que los viáticos constituyen un pago esporádico o accidental o, en todo caso, que se paguen en función y consonancia directa con gastos de los arriba indicados. Si por el contrario, se presentaran viáticos permanentes, pagados regularmente y sin relacionarse a gastos concretos de los cuales el empleado goza de libertad para disponer de ellos y no están afectos a un fin específico, entonces dicho pago si se comprendería dentro del salario. Un incremento del salario con apariencia de viático.

Para diferenciar viáticos de ventajas económicas, se sostiene que los primeros son una erogación para efectuar el trabajo y la segunda es por la ejecución del trabajo.

- Los gastos de representación. Erogaciones con caracteres parecidos a lo expuesto en el apartado anterior. No es una retribución por servicios sino que una erogación vinculada con la prestación del servicio, para incrementar ventas, atender a clientes, etc. En todo caso el trabajador debe mostrar el gasto incurrido para pedir su reintegro o realizar el gasto dentro de los límites o instrucciones que le son formulados por el patrono.

Los gastos hechos por el patrono por mera liberalidad, siempre que sean en forma espontánea y esporádica, no deben constituir parte del salario.

Si por el contrario, en el centro de trabajo se ha constituido en una practica regular de determinada prestación, se cristaliza un derecho adquirido por parte de los trabajadores y por ende en parte de su salario.<sup>12</sup>

## **1.6 Protección Legal del salario.**

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

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

Estas disposiciones pueden dividirse en cuatro categorías, dependiendo de la persona o entidad ante quien se pretende la protección, así:

---

<sup>12</sup> ob. Cit. Pág. 216

- Frente al empleador.
- Frente a acreedores del trabajador.
- Frente a acreedores del empleador.
- Frente al mismo trabajador.

### **1.6.1 Frente al empleador.**

Este grupo de disposiciones no persiguen tanto asegurar la efectividad del pago como otro tipo de consideraciones, tales como la fijación periódica del salario, el establecimiento de salarios dignos, pago en efectivo etc.

Destaca en primer lugar el establecimiento de los salarios mínimos.

Normativa muy arraigada en los Códigos y normativa laboral de casi todos los países latinoamericanos y que cobra mayor relevancia en la medida que las tasas de inflación afecten las diferentes economías.

### **1.6.2 Frente a acreedores del trabajador.**

Es de esperar que una economía como la de nuestros países, cuya fuerza de trabajo es asalariada, dependa en mucho del crédito comercial. Se publican con abundancia anuncios en los que se ofrecen ventas de electrodomésticos o muebles, por ejemplo, con muy bajo enganche y amplio plazo para pagar el saldo. Al solicitar el crédito, el comprador promedio no puede ofrecer otra garantía mas que su propio salario y acaso un fiador en las mismas condiciones.

En caso de incumplimiento de pago, el acreedor perseguirá algún bien, inmueble o mueble y en último caso pedirá embargo sobre el único ingreso tangible del deudor,

esto es, su salario. Si una deuda excediera al salario, el trabajador no contaría con el mismo para la subsistencia familiar. Por ejemplo, si adeudara cinco mil quetzales y su salario fuese de dos mil quetzales, cualquier cobro civil ordinario condenaría el salario por lo menos dos meses y medio. Para evitar ese tipo de situaciones, que el grupo familiar no pueda sobrevivir a un periodo tan largo sin su sustento, el legislador estableció límites a lo que pueda embargarse, de modo que asegure un ingreso al trabajador. Ese límite de embargo máximo es hoy día del treinta y cinco por ciento del salario, salvo en demandas de familia que se aumenta hasta cincuenta por ciento. Artículo 96 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República. Se declaran inembargables... e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más. Artículo 97 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República. No obstante lo dispuesto en el Artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

### **1.6.3 Frente a acreedores del empleador.**

En todo centro de trabajo existe un pasivo laboral que comprende los pagos que corresponden a sus trabajadores cuando cesen los contratos de trabajo, pasivo que significa una acreeduría para la empresa.

Si la empleadora, supongamos una sociedad anónima, tiene problemas financieros, seguramente habrán varios acreedores pretendiendo sus respectivos pagos. Si estos adeudos exceden los activos de la empresa y presentan su reclamo con antelación, el pasivo laboral quedara sin ningún respaldo y por lo mismo burlados los pagos a los

laborantes. Si a una empresa en camino de bancarrota la demanda un primer acreedor, pedirá el embargo de sus bienes, un segundo acreedor hará lo propio en cuanto a otros bienes libres de la empresa, un tercero hará lo propio o en última caso se pondrá en lista de espera en caso sobre algo de las liquidaciones de los anteriores acreedores. A todo esto, la acreeduría laboral quedaría relegada a posiciones secundarias que, muy posiblemente, no alcanzaría a embargar bienes ni sobrantes de otras acciones, Es por ello que la ley protege estas acreedurías laborales dándoles los siguientes privilegios:

- En primer lugar, los considera créditos de primera clase en el caso de juicios universales y dentro de estos gozan de preferencia absoluta sobre cualquiera otros, salvo los acreedores de primera clase (hipotecarios o prendarios). Es decir, que aunque los trabajadores presenten su reclamo judicial después de otras tres o cinco demandas, brincan al primer lugar preferente en el cobro de lo que hubiese disponible de la empresa.
- Señala la ley una vía judicial sumamente expedita para hacer efectivo el cobro de los adeudos laborales; dicha vía es mas directa que la misma vía de apremio de tipo civil.

#### **1.6.4 Frente al mismo trabajador.**

Aunque parezca exagerado, algunas medidas tienden a proteger al trabajador frente a acciones de él mismo, ya sean por desconocimiento o por irresponsabilidad. Entre ellas Artículo 100 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República. 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 si no en la proporción que sean embargables.<sup>13</sup>

### **1.7 Reseña histórica.**

Etimológicamente esta palabra proviene del vocablo *salarium*, porque la costumbre antigua el pago de un servicio era una cantidad fija de su producto. En los tiempos antiguos la sal era un producto de suma importancia. La sal fue el motivo de construcción de un camino desde las salitreras de Ostia hasta la ciudad de Roma, unos quinientos años antes de cristo. Este camino fue llamado “vía salaria”. Los soldados romanos que cuidaban esta ruta recibían su pago en sal. A esta parte le llamaban “*salarium argentum*” (agregado de sal). De allí viene la palabra salario. En Grecia, el intercambio de sal por esclavos, dio origen a la expresión “no vale su sal”. Es interesante notar que la sal no sólo se usaba para condimentar y preservar comida, sino también se usaba como antiséptico.<sup>14</sup>

### **1.8 Factores determinantes de los salarios.**

En economía, como ya lo expresamos antes salario es el 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

---

<sup>13</sup> Ibid. Pág. 233

<sup>14</sup> <http://etimologias.dechile.net/?salario>

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.

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 deprisa que los ingresos monetarios. Es por eso que debemos estudiar los factores que determinan el salario.

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.<sup>15</sup>

### **1.9 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 cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.

---

<sup>15</sup> <http://www.ilustrados.com/publicaciones/EpZpVZEyAEfFEppJse.php>

- Coste requerido para adquirir la cualificación 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 recibiesen menores salarios que los mineros blancos, aunque realizaran 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.

### **1.10 Contrato de trabajo.**

En las páginas anteriores se ha hablado sobre el tema referente al salario, un tema de mucha importancia dentro de la legislación laboral y sin duda alguna el de mayor interés para las personas que se encuentran laborando en una empresa. Pero al hablar del tema del salario, es indispensable saber la forma de cómo estas personas que se encuentran recibiendo su salario iniciaron su relación de trabajo, y es aquí donde debemos hablar del tema referente al contrato de trabajo.

### **1.10.1 Definición.**

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.<sup>16</sup>

### **1.11 Clases de contrato de trabajo.**

Regularmente se conocen dos clases:

- Contrato individual de trabajo.
- Contrato colectivo de trabajo.

#### **1.11.1 Contrato Individual de trabajo.**

Nuestra legislación hace referencia al contrato individual de trabajo Artículo 18 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, sea cual fuere su denominación, es el vinculo economico-juridico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección

---

<sup>16</sup>

[http://fpo.andalucia.ifes.es/porqualPortalFpo/do/get/indicededocumentos/2005/04/text/xml/EL\\_CONTRATO\\_DE\\_TRABAJO2.xml.html](http://fpo.andalucia.ifes.es/porqualPortalFpo/do/get/indicededocumentos/2005/04/text/xml/EL_CONTRATO_DE_TRABAJO2.xml.html)

inmediata y delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Es aquel por el cual una persona física denominada trabajador se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada.<sup>17</sup>

Sujetos de la relación contractual laboral en el contrato individual de trabajo.

- Empleador: es aquel que arrienda los servicios del trabajador, y que como contraprestación paga la remuneración convenida. A pesar de que se suele confundir, el concepto de empleador es más laxo que el de empresa, puesto que incluye personas físicas, y puede abarcar en ocasiones a todo un grupo de empresas determinado. También se lo denomina como "patrón" o "patrono".
- Trabajador: aporta su trabajo personal a cambio de la remuneración del empleador.

#### 1.11.2 Características del Contrato individual de trabajo.

- Es un contrato nominado, ya que se encuentra reglamentado en la ley laboral.
- Es un contrato dirigido, esto altera la regla contractual por cuanto el Estado fija los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes.
- Es un contrato bilateral, ya que produce obligaciones para ambas partes.

---

<sup>17</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato\\_individual\\_de\\_trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_individual_de_trabajo)

- Es un contrato oneroso, porque ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte.
- Es un contrato conmutativo, debido a que las prestaciones se miran como equivalentes
- Es un contrato de tracto sucesivo, ya que las obligaciones de las partes se cumplen sucesivamente a lo largo de la duración del contrato.
- Es un contrato consensual ya que basta con la voluntad de las partes para que este se realice.
- Es un contrato normado, porque gran parte de su contenido proviene de fuentes externas, es decir, de leyes, convenios colectivos, disposiciones administrativas, etc.
- Es un contrato intuitu persona o contrato personalísimo respecto del trabajador.
- No es un contrato de adhesión, ya que permite que las dos partes incluyan cláusulas.

### **1.11.3 Obligaciones que impone el contrato de trabajo.**

Las obligaciones principales son: para el trabajador la prestación del trabajo bajo dependencia y subordinación, y para el empleador el pago de la remuneración. Existen también otras obligaciones adicionales tanto para una como para la otra parte.

### **1.11.3.1 Obligaciones para el trabajador.**

En general, sin considerar las particularidades de cada ordenamiento jurídico, pueden resumirse de la siguiente manera:

- Prestar servicios personales. Que sean personales significa que debe hacerlo por sí mismo, sin posibilidad de enviar a un sustituto en su lugar. Esto, debido a que el empleador celebra el contrato en atención a las características físicas, intelectuales o psicológicas de la persona misma del trabajador, y no de acuerdo al patrimonio que éste tenga (cual es el caso, por ejemplo, de los contratos comerciales)
- Prestar a estos bajo dependencia y subordinación. El elemento característico del contrato de trabajo es la dependencia del trabajador con respecto al empleador, que lo diferencia, por ejemplo, del contrato de locación de obra y del contrato de locación de servicios, en los cuales la obra o el servicio son ejecutados sin dicha dependencia. La relación de dependencia se expresa en varios aspectos. La dependencia económica está dada por la circunstancia de que, en general, la remuneración es indispensable al trabajador para satisfacer sus necesidades primarias de vida, así como también en que el empleador es quien tiene la propiedad o disponibilidad de los medios materiales necesarios para la prestación de los servicios. La dependencia técnica se expresa en que, en general, el empleador es quien dispone, en forma directa o a través de los servicios de otros trabajadores, del conocimiento técnico relativo a la ejecución

del trabajo. Finalmente, el aspecto más importante es la dependencia jurídica, que consiste en la potestad que tiene el empleador de dar órdenes al trabajador dentro de los límites legales y contractuales, y la obligación del trabajador de cumplirlas.

- Cumplir con los lugares y tiempos estipulados para trabajar. Esto significa apegarse a un horario preestablecido (en términos particulares en el contrato, o generales en la reglamentación de la empresa del empleador), y hacerlo en el lugar al cual se le destine. Este lugar puede encontrarse dentro de la sede del empleador (en la mayoría de los casos), fuera de ella (como por ejemplo el trabajo de los conductores de vehículos o de los viajantes o corredores) e incluso en el domicilio del propio trabajador (caso del trabajo a domicilio o de nuevas modalidades como, por ejemplo, el telé trabajo).
- Ceñirse a la reglamentación interna de la empresa. Si el empleador ha fijado algunas reglas al interior de la empresa, que regulan el comportamiento y manera de trabajar que se deben observar en su interior, entonces el trabajador debe ceñirse a éstas. Como contrapartida, algunas legislaciones ofrecen la posibilidad de que el trabajador influya de alguna manera en la fijación de esta reglamentación interna, o bien que ésta pueda ser objeto de negociación colectiva a través de los sindicatos.

### **1.11.3.2 Obligaciones para el empleador.**

En general, y salvando las peculiaridades propias de cada ordenamiento legal, son las siguientes:

- Pagar la remuneración. Pagar un salario por los servicios prestados por el trabajador, es la obligación básica del empleador. Para cumplir con ella, debe hacerlo además en el tiempo y forma convenidos, el que debe ceñirse a la reglamentación legal correspondiente.
- De igualdad de trato (no discriminación). El empleador no puede hacer diferencias entre sus empleados por motivos de raza, religión, nacionalidad, sexo y edad. Algunas legislaciones amplían las restricciones.
- Cumplir obligaciones anexas al contrato de trabajo. Por el hecho del contrato de trabajo, el empleador se constituye frente a terceros en agente de retención por obligaciones que el trabajador contrae ante ciertas instituciones por el hecho de ser tal. Estas instituciones pueden ser de carácter provisional (el empleador debe pagar los aportes provisionales que estén a cargo del trabajador) o tributario (el empleador debe pagar los impuestos que el trabajador genere con su remuneración, que constituye renta para efectos tributarios).
- Ofrecer la plaza de trabajo. Es la obligación correlativa a la propia del trabajador de prestar servicios en un determinado lugar, siempre y cuando antes haya sido pactado por mutuo acuerdo de las partes. Si es fuera del lugar de residencia del trabajador, el empleador deberá pagar los gastos que de ello deriven tales como, hospedajes, viáticos, alimentos, etc.

- Cumplir con la reglamentación sanitaria laboral. El empleador, como dueño o representante de la empresa, tiene la obligación legal de mantener condiciones saludables de trabajo. Esto implica que debe realizar de su propio bolsillo todos aquellos desembolsos que impliquen mejorar razonablemente la seguridad del lugar de trabajo, así como de obligar a los trabajadores al uso de implementos de protección, pudiendo incluso aplicarle sanciones disciplinarias si se niegan a hacerlo.

#### **1.11.4 Inicio del contrato individual de trabajo.**

En general, debido a la condición más desmedrada que tiene el trabajador frente al empleador, se le otorgan ciertas exigencias legales a este contrato, convirtiéndolo en un contrato formal. Por ejemplo, algunas legislaciones exigen que éste se escriba, o que se remita copia del mismo a una institución fiscalizadora del Estado (en Argentina este rol lo cumple el ANSES, mientras que en Chile, lo cumple la inspección del trabajo). Si se escribe, entonces el contrato contendrá algunas cláusulas que tendrán su importancia más adelante, en caso de dificultades entre ambas partes. Por ejemplo, la dirección del contrato, o la de prestación de servicios, podría llevar a fijar la competencia judicial de los tribunales del trabajo.

#### **1.11.5 Término del contrato individual de trabajo.**

Debido a la importancia social de la actividad laboral y a que el trabajador se encuentra en general en inferioridad de condiciones frente al empleador, la legislación

tiende en general a regular las condiciones en las cuales finalizan los contratos de trabajo y las consecuencias que de ello se derivan. El contrato puede terminar por voluntad unilateral del trabajador (renuncia), o del empleador (despido), y tiene su explicación en que el contrato de trabajo presenta una situación asimétrica para las partes (no hay igualdad entre ellas, sino que una está subordinada a la otra), y además porque implica una relación de confianza entre ambas, derivada del hecho de que los servicios prestados por el trabajador son personales y no patrimoniales, representando por tanto un sacrificio mucho mayor para el trabajador, y una apuesta mucho más riesgosa para el empleador que si sólo hubiera dinero en juego.

#### **1.11.6 Sistemas de terminación.**

En legislación comparada, existen a lo menos tres sistemas diferentes por los cuales puede regularse la terminación del contrato individual de trabajo.

- Libre despido. El empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa. Este sistema en general es repudiado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad.
- Despido regulado. En principio el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo, debe ceñirse a una serie de exigencias legales (expresión de causa, notificaciones, expedición de comprobantes de pago de

obligaciones, etcétera) que garanticen los derechos del trabajador. Es el sistema más aceptado.

- Inmovilidad laboral. El trabajador derechamente no puede ser despedido, terminando el contrato sólo por su renuncia o por razones de fuerza mayor (quiebra de la empresa, típicamente), o bien despedirlo implica un procedimiento tan engorroso que es irrealizable en la práctica. Este régimen es más propio de los funcionarios públicos que de la empresa privada, aunque durante la mayor parte del siglo XX se tendió a este sistema, hoy en día cada vez más en desuso por la aplicación de las ideas económicas neoliberales.

#### **1.11.6 Causales de terminación.**

En general, las causales de terminación de un contrato individual de trabajo pueden agruparse del siguiente modo:

- Desahucio patronal o despido sin expresión de causa. El empleador, por su propia voluntad, decide poner fin al contrato de trabajo, sin ofrecer mayores justificaciones. En general, esta causal de terminación está asociada a los sistemas de libre despido. Sin embargo, en sistemas más reglamentados pueden encontrarse situaciones en que se permite el desahucio patronal. Típicamente, son éstas aquellas en que el trabajador desempeña funciones que pueden catalogarse de "exclusiva confianza" del empleador, como por ejemplo los trabajadores de casa particular, o aquellos que administran bienes del empleador.

- **Renuncia del trabajador.** El trabajador simplemente renuncia a su propio trabajo. Debido a que el empleador se encuentra en posición más fuerte que el trabajador, no se le hacen tantas exigencias a la renuncia como al despido, a pesar de lo cual varias legislaciones establecen un sistema de avisos y de tiempos de espera, para que el empleador pueda buscar un reemplazante.
- **Terminación por causas propias del contrato.** El contrato de trabajo llega a su fin por razones que le son propias, sin que intervenga la voluntad de las partes para ponerle término. Por ejemplo, el contrato fue pactado a plazo fijo, y el plazo concluyó. O fue pactado para la realización de una faena determinada, y dicha faena fue completada. O bien la empresa quiebra y se disuelve. O bien el trabajador muere, y por ende no puede seguir prestando servicios que, como dijimos, son de índole personal.
- **Terminación por infracción del empleador o despido indirecto.** Estas causales son el derecho que tiene el trabajador a considerarse despedido cuando el empleador comete una infracción grave que hace imposible continuar el vínculo. Estas pueden ser tales como falta de pago del salario, de depósito de los aportes patronales, de registro del contrato, discriminación, etcétera.
- **Terminación por infracción del trabajador o despido con causa.** Estas causales son el derecho que tiene el empleador a poner término al contrato de trabajo, despidiendo al trabajador, en caso de que éste realice una infracción grave que hace imposible continuar el vínculo. Generalmente, estas infracciones están tipificadas en la ley, como una manera de proteger al trabajador. Estas pueden ser tales como comportamiento inapropiado al interior de la empresa, hurtos o robos a la misma, sabotaje en sus instalaciones, negligencia inexcusable, no

conurrencia al lugar de trabajo o no cumplimiento de los horarios establecidos, etcétera.

- Terminación por necesidades de la empresa. Algunas legislaciones (la chilena, por ejemplo) reconocen el derecho de la empresa a terminar el contrato de trabajo, debido a consideraciones económicas que nada tienen que ver con el trabajador en sí mismo. Por ejemplo, la adquisición de una nueva maquinaria que reemplazará a un grupo de trabajadores acarreará el subsiguiente despido de éstos. Esta causal es, de lejos, la más discutida, debido a que deja al trabajador en una virtual indefensión, no pudiendo generalmente cuestionar los motivos que la empresa ha tenido para despedirle.

### **1.12 Contrato colectivo de trabajo.**

Nuestra legislación hace referencia al respecto, Artículo 38 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

El contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo, o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.).

Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante. También, aunque depende de la legislación de cada país, en los casos de CCT que abarcan un oficio o una actividad, suele aplicarse a todas las empresas del ámbito que alcanza el contrato, aun aquellas que no se encuentran afiliadas a las organizaciones de empleadores firmantes del CCT.

Las condiciones del convenio suelen considerarse como un mínimo. El contrato individual que firme cada trabajador puede mejorarlas (más sueldo, más descansos, etc.), pero no puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador,

licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.).

Las condiciones del convenio suelen considerarse como un mínimo. El contrato individual que firme cada trabajador puede mejorarlas (más sueldo, más descansos, etc.), pero no puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador que lo establecido en convenio. Por ello, en algunos ordenamientos los convenios colectivos se asemejan en su tratamiento a normas jurídicas de aplicación general (leyes o reglamentos).

El contrato colectivo de trabajo está precedido y es resultado de una actividad de negociación colectiva entre las partes.

Como fuente del derecho el convenio es inferior a la ley, ya que los convenios no pueden ser contrarios a normas imperativas establecidas por la ley.

#### **1.12.1 Vigencia de la convención colectiva de trabajo.**

En derecho comparado encontramos al respecto dos sistemas, según que el principio general sea la regulación heterónoma o la regulación autónoma. En el primer supuesto, las legislaciones prevén la realización de diversos actos, al cumplimiento de los cuales se sujeta la entrada en vigencia de la convención colectiva. Tales actos

pueden consistir en aquéllos que busquen darle publicidad atendiendo a su naturaleza de ley profesional, dentro de los cuales cabe citar el depósito, el registro y la publicación, y, también, aquéllos que se dirigen a garantizar su legalidad, como es el caso de la homologación por parte de alguna dependencia estatal.<sup>1</sup>

En el segundo supuesto, son las partes que suscriben la convención colectiva las que estipulan la vigencia de la convención colectiva.

### **1.12.2 Regulación por países.**

Las convenciones colectivas también rigen para los trabajadores no sindicalizados. Una vez vencida la convención y no negociada una nueva, éste se prorroga por otro periodo igual al establecido.

#### **1.12.2.1 España.**

Los convenios colectivos se encuentran regulados en España por el Título III del estatuto de los trabajadores.<sup>2</sup>

Las convenciones colectivas pueden ser de varios tipos:

- Contrato colectivo de trabajo: en él, el sindicato se obliga a título personal. Es un contrato por equipos.
- Convención colectiva de empresa o regional: en la de empresa, se afecta solamente un determinado centro de producción; en la regional, toda una industria determinada o una región.

### 1.12.3 Características.

- Deben ser hechas por agrupaciones con personalidad jurídica.
- Produce efectos directos para las partes que contratan. Son cláusulas obligacionales para ambas partes.
- Produce efectos también para terceros, por ejemplo, los trabajadores que no están sindicalizados.

La ley establece como representantes de los trabajadores.

- En los convenios de empresa o ámbito inferior, el comité de empresa o el delegado de personal, o las representaciones sindicales si las hubiere

En los convenios de ámbito superior a la empresa

- Los sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel nacional
- Los sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel de comunidad autónoma, respecto de los convenios que no trasciendan dicho ámbito;
- Los sindicatos que representen a al menos el 10 por 100 de los trabajadores del ámbito territorial y sectorial del convenio.

La ley establece como representantes de los empresarios

- En el ámbito superior a la empresa, a las organizaciones que representen a al menos el 10% del empresariado del ámbito del convenio y siempre que al menos representen a igual porcentaje de trabajadores empleados, así como las que tengan la consideración de más representativas a nivel estatal (cuando empleen al menos al 10% de los trabajadores de dicho ámbito) y de comunidades autónomas (cuando empleen al menos al 15 % de los trabajadores de dicho ámbito).
- Los convenios colectivos que contravinieren la ley pueden ser impugnados ante las salas de lo social de los tribunales superiores de justicia por un proceso especial regulado en la Ley de Procedimiento Laboral.

#### **1.12.4 Cláusulas principales de los convenios colectivos.**

A modo de ejemplo se indican las principales cláusulas que contiene el convenio colectivo de 2006 de la empresa automovilística SEAT. <sup>3</sup>

- Ámbito territorial
- Ámbito personal
- Vigencia
- Comisión mixta y paritaria de interpretación y aplicación
- Organización del trabajo
- Clasificación profesional
- Valoración de puestos de trabajo

- Normas de ingreso de nuevo personal en la empresa
- Promoción profesional
- Movilidad geográfica y funcional
- Regulación de la formación de los trabajadores
- Procedimiento para cubrir vacantes
- Antigüedad laboral
- Calendario laboral y horario de trabajo
- Regulación de los turnos de trabajo
- Periodo de vacaciones
- Permisos retribuidos
- Excedencia laboral
- Condiciones económicas según categorías profesionales
- Productividad
- Complementos salariales
- Absentismo laboral
- Prevención de riesgos laborales
- Representación sindical
- Prevención de conflictos laborales (Paz social).
- Plan de pensiones
- Régimen disciplinario
- Fondo social
- Cláusula de salvaguardia <sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> <http://www.boonic.com/enciclopedia/95028.php>

## CAPÍTULO II

### 2. Forma de fijación de los salarios.

El salario podrá ser calculado dependiendo de las características de la empresa, institución o centro de trabajo en donde el laborante preste sus servicios, dentro de estas tenemos:

- Por unidad de tiempo. (por mes, por quincena por hora).
- Por unidad de obra.
- Por tarea.
- Por comisión.
- A precio alzado.

De lo laboral a lo civil, en esta clasificación se puede observar la gama de contratos laborales que va en escala, desde la forma laboral más pura, hasta arribar a la zona de frontera con la contratación civil desde un plano perfecto de subordinación laboral, hasta acceder a zonas de mayor independencia propias de la negociación civil. Desde una posición en que prácticamente toda la responsabilidad es del patrono, va atravesando por fases alternativas en las que parte de esa responsabilidad se va transmitiendo al mismo trabajador. Desde una esquina en que las horas extraordinarias cobran pleno sentido hasta otra esquina en que las horas extraordinarias no tienen razón de ser.

En efecto, en la primera modalidad, por unidad de tiempo estamos frente a la forma más depurada de subordinación; el trabajador está sujeto al empleador de las x horas a las y horas, todos los días; en un sentido práctico, el trabajador no es libre durante ese tiempo, no dispone para él de ese lapso temporal. Es claro que dichas limitaciones son voluntarias y entendidas dentro del marco legal laboral.

En la variante por unidad de obra, si bien se mantiene la subordinación laboral, el ámbito del accionar propio del trabajador es ligeramente más amplio, no sólo en sentido temporal sino que también en sentido técnico; la subordinación temporal no es tan importante por cuanto lo que importa son las unidades que se vayan produciendo y la subordinación técnica no es tan marcada por cuanto las unidades producidas dependen más de la habilidad y destreza del operario.

En extremo opuesto se encuentra la variante a precio alzado, en que casi se confunden los elementos laborales con los civiles.

## **2.1 Por unidad de tiempo.**

Es la forma más común de contratación. Es la forma que se puede considerar tradicional de la contratación laboral. Ello obedece a que es la forma o manera más sencilla de la medición del salario ya que, cronológicamente, fue la primera variante que se aplicó en forma genérica. En los inicios del derecho laboral, las circunstancias de la contratación laboral eran peculiares: Se dirá que de explotación o de abuso. En todo caso, durante la época álgida de la revolución industrial, la mano de obra era muy abundante y escasamente apreciada; el personal era utilizado como un complemento humano del maquinismo. Su entrenamiento era muy bajo y su capacitación casi nula. Lo que importaba era su tiempo.

Con el avance general de la civilización, la clase trabajadora fue desarrollando, a escala individual, su propio potencial. Se implementaron programas de aprendizaje y se elevó ostensiblemente el nivel cultural de los trabajadores.

El avance industrial fue exigiendo una mayor especialización de sus obreros. La mecánica de la división del trabajo fue abriendo nuevas oportunidades a los laborantes especializados en alguna rama específica.

El tiempo contratado dejó de ser el único parámetro de la negociación del salario. Se presentaron nuevas formas que toda legislación del trabajo debe tomar en cuenta para incorporar a sus normas. Lamentablemente nuestra legislación es poco dúctil en cuanto a absorber y regular esas diferentes alternativas. Da la impresión de que la modalidad por unidad de tiempo fuera la única posibilidad de contrato laboral.

Las unidades de tiempo, para efecto de pago de salario y según esta modalidad, las más comunes son:

- Por mes: El plazo máximo para el pago de los salarios es por mes. Esto lo impone, tanto la praxis como la ley. Todo nuestro sistema económico está estructurado sobre la base temporal mensual: ejemplo, cuotas mensuales del colegio, abonos mensuales del menaje, rentas mensuales de alquiler, pago mensual de luz, pago mensual de teléfono, pago mensual de cable, pago mensual de agua, etc, por lo que el trabajador está inmerso en algún tipo de esas obligaciones. Pero también la ley establece el plazo para el pago del salario, patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Artículo 92 Código de Trabajo, Decreto numero 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Es una de las formas más comunes y simples de pago de salarios. Lo que se pacta mensualmente se paga al final del mes, agregándose, en su caso, las horas extraordinarias, que al respecto la ley establece. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determina los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes, Artículo 121 Código de Trabajo, Decreto numero 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Respecto de los séptimos días y asuetos los salarios mensuales y quincenales comprenden los pagos de los séptimos días y asuetos que hayan correspondido a ese mes. Para el efecto la ley establece en cuanto al séptimo día, todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. Artículo 126 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de República de Guatemala, y en cuanto a los días de asueto la ley manifiesta que son los siguientes el 1ro. de enero, el jueves, viernes y sábado santos; el 1ro. de mayo; el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1ro. de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día a partir de los 12 horas y el día de la festividad de la localidad. Artículo 127 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

- Por quincena: El pago por quincena tiene prácticamente las mismas características del pago mensual, salvo que el pago se hace cada catorce días. Por ser un cómputo bisemanal es común que se abarquen periodos traslapando un mes que termina con uno que inicia.
- Por hora: Es importante tener en cuenta que el concepto de fijación del salario es diferente del de la época de pago; de esa forma, aunque la fijación fuere por hora, el pago, lógicamente, debe comprender un periodo mayor, siendo este semanal o quincenal.

En los casos anteriormente desarrollados, el salario pagado por quincena, dependerá de lo que se haya convenido y procederá si el trabajador estuvo la quincena bajo las órdenes del empleador; se pagan los días de trabajo como un todo. En el caso de pago por día o por hora, el salario que procede dependerá de un detallado control de esos rubros que ejecute el trabajador y al final del periodo semanal o quincenal, se totalizan los días y horas para multiplicarse por la base convenida.

En esos listados (planillas) se insertan también controles de unidades ejecutadas por los trabajadores, como por ejemplo: metros cuadrados ejecutados; bases de mezcla hechos; pieles lineales terminadas; ladrillos pegados; costuras terminadas; etc. Sin embargo, estos casos, aunque se mezclen con unidades de tiempo, son típicamente casos de convenios, de pago por unidad de obra, que mas adelante se analizaran mas detalladamente.

La fijación del salario por día y/u hora, es la forma más común en cierto tipo de actividades, tales como trabajos de construcción y otros, en los que se hace un seguimiento diario de las horas laboradas por el trabajador. Los listados separan los rubros de lo que el trabajador gana por día, por hora extra y por séptimo día; en una quincena normal se habrán reportado doce días laborados y dos séptimos días, en el rubro de horas extraordinarias es el mas variable dependiendo de las que se hayan trabajado.

El salario mínimo y las jornadas: algunas de las principales instituciones laborales tienen, como única o principal destinataria esta forma de negociación.

Las jornadas máximas de trabajo, y por lo mismo las horas extraordinarias, sólo parecen tener sentido cuando la base de la negociación laboral es en determinados intervalos de tiempo. En similar situación se encuentran los salarios mínimos que en términos generales se fijan por hora o por día, y que en otras modalidades laborales no tienen mayor sentido a pesar de que se pretenden algunas formulas combinadas, tales como la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el salario mínimo por lo menos Artículo 85, legislación mexicana.

## **2.2 Por unidad de obra.**

Se le llama también trabajo a destajo.

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.

Como ya se menciono antes esta forma se aleja un poco de la clásica figura laboral y se orienta hacia el campo de lo civil.

El salario mínimo es de más difícil fijación, toda vez que, a diferencia del factor tiempo, el factor productividad es variable. En otras legislaciones se incluye un salario base de garantía en caso de producción decreciere por causas no imputables al trabajador.

Los sectores empleadores son partidarios de esta formula, ya que estimula la productividad del empleado y por otra parte establece salarios sobre una base que consideran mas justa: En forma proporcional a la producción. Sin embargo, las entidades laborales objetan esta variante por varias razones: fomenta una competencia innecesaria entre los trabajadores; puede provocar un desgaste físico-anímico del trabajador, que por necesidad o por ambición se exceda en la producción, finalmente, por la deficiencia de los sistemas de control de calidad, que a veces dejan a criterio del empleador la calificación de las unidades productivas.

- Otras variantes: La contratación por unidad de obra admite una serie de subvariantes, dependiendo de las características propias de cada que hacer laboral. De esta forma tenemos, por ejemplo: el pago de determinada suma de kilómetro recorrido, determinada cantidad de cada bulto cargado, por cada racimo cortado, por cada suscripción de venta, etc., llegándose a asimilar a comisiones en los casos de servicios prestados.

### **2.3 Salario por tarea.**

A pesar de no ser muy común, salvo en el campo, esta modalidad ocupa un puesto diferencial debido a sus propias características, que comprenden elementos de las variantes anteriores: unidad de tiempo y unidad de obra ya debidamente analizadas.

Al fijarse una tarea se están estableciendo parámetros de tiempo (un día) y de obra (una cuerda o diez árboles, por ejemplo).

Nuestra legislación no contiene ninguna definición, pero debe entenderse como la obligación del trabajador de ejecutar determinada cantidad de obra o trabajo dentro del periodo de tiempo establecido para el efecto, trabajo que estará cumpliendo una vez se termine la obra o trabajo fijado.

Es claro que el elemento principal es el trabajo realizado y el tiempo viene a ser un factor secundario. De esa forma, si en el lapso originalmente convenido no se ha concluido la tarea, el trabajador debe concluirla, comprendiéndose ese tiempo adicional como parte de la misma tarea; por el contrario si el trabajador concluye, antes del periodo, representara para él un ahorro de tiempo del que podrá disponer libremente.

Según la legislación Venezolana salario por tarea (Art.142). Es cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada.

## 2.4 Salario Por Comisión.

Por comisión se entiende la forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza a favor de su empleador. Esta forma de convenir el pago es utilizada generalmente en el comercio.

Para el autor José Dávalos se entiende por pago por comisión “las que pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. Por analogía se aplica aquí el segundo párrafo del artículo 85”.

También se establece en algunos casos un salario base que se ve incrementado con las condiciones sobre unidades vendidas.

En caso de controversia sobre el monto de las comisiones, corresponde al trabajador probar las operaciones en que intervino y el importe de las mismas, para fundamentar el derecho a cobrar las comisiones que determina.<sup>19</sup>

Nuestra legislación desarrollo en forma muy escrueta lo relativo al pago por comisión. Es mas, no menciona este término sino que en vez, usa otros, Artículo 88 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala “literal c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningun caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.” Cabe agregar que las ventas y cobros las puede hacer y de hecho las hace el mismo trabajador.

Nuestra legislación en otro Artículo repite los mismos términos, Si el salario consiste en la participación de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que

---

<sup>19</sup> Dávalos, José, **Derecho del trabajo I**, pág. 206

llegue a corresponder. Artículo 92 segundo párrafo Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Lo anterior posiblemente se deba a que el termino comisión tiene una tradición mercantil. De hecho el Código de comercio los define así comisionista es quien por cuenta ajena realiza actividades mercantiles. Artículo 303 del Código de comercio de Guatemala Decreto 2-70 del Congreso de la República.

Como es de suponer, la ley no contempla un ingreso techo de lo que deba percibir el trabajador por comisión, ya que este depende de muchos factores; el ingreso piso regular no se remite al salario mínimo sino que a otro concepto: debe ser proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que llegue a corresponder. Artículo 92 Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.

Según la naturaleza de la actividad empresarial, la retribución de comisiones puede ser mixta, es decir, que sumado a la comisión se entregue una base o cantidad fija, la cual garantice incluso el salario mínimo.

Las comisiones pueden ser directas o indirectas, actuales o futuras:

- Las directas: Son aquellas que se obtienen de operaciones concertadas personalmente entre los trabajadores y los clientes.
- Las indirectas: Proviene del cliente ya tratado por el trabajador o de personas comprendidas en el área o circuito fijado por el empleador, para que el empleado desarrolle en ella su actividad.
- Las comisiones actuales: Son aquellas que se reciben una sola vez y por mes.

- Las comisiones futuras: contrario sensu suelen corresponder a operaciones de tracto sucesivo.<sup>20</sup>

En síntesis, podemos decir que una comisión es una cantidad fija adicional que se les entrega por ventas efectuadas, cobros realizados, sin que varíe el porcentaje y cuya suma puede comprender la totalidad de ingreso o un complemento de un salario base preestablecido.

Como arriba se indicó en nuestra ley se dispone que en todo caso debe fijarse un salario mensual a reserva de completarse con lo que resulte de la liquidación y que esta debe cuantificarse al menos anualmente.

## **2.5 Los complementos salariales.**

Al respecto se mencionan seis modalidades:

- Complementos personales: se atribuyen al trabajador en virtud de sus condiciones personales o características individuales, como antigüedad, idiomas, títulos...
- Complemento del puesto de trabajo: se trata de complementos inherentes a un determinado tipo de trabajo, que por las condiciones en que se realiza o por sus especiales características producen un perjuicio al trabajador que debe ser compensado económicamente. Solo tiene derecho a su perfección durante el tiempo en que se efectúa su trabajo y no son consolidables. Las

---

<sup>20</sup> ob. Cit, Pág. 227

más habituales son los llamados plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad o nocturnidad. En cuanto a los tres primeros no nace el derecho de percibirlo mientras que la Dirección Provincial de Trabajo no lo declare. El plus de nocturnidad se debe abonar siempre que el trabajo se realice entre las diez de la noche y las seis de la mañana, retribuyéndose según lo pactado en convenio.

- Complementos por cantidad o calidad de trabajo: se trata de complementos que, o bien retribuyen directamente la cantidad de trabajo, o el rendimiento del trabajador, o penalizan la falta de puntualidad. Suelen ser las horas extraordinarias, pluses de asistencias, pluses de puntualidad o pluses de productividad.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: las más habituales son las pagas extraordinarias y participaciones en beneficio. El trabajador tiene derecho como mínimo a dos pagas extraordinarias al año, de la cuantía que fije el convenio.
- Retribuciones en especie.
- De residencias como los de las provincias insulares y los de Ceuta y Melilla.

## **2.6 La política salarial.**

La política salarial es el conjunto de orientaciones, basados en valoraciones y estudios encaminados a distribuir igualmente las cantidades presupuestadas para

retribuir a los trabajadores en un período de tiempo determinado, dependiendo del rendimiento y eficacia de cada uno.

Las ventajas que se sacan de la definición son:

- Define el pensamiento de la organización sobre el asunto, ajustándolo a su filosofía global.
- Expone los principios que representa el espíritu que rige las normas concretas de administración salarial.
- Establece un sistema coherente y lógico de normas y principios sobre remuneración.
- Hace posible la aplicación de fajas y de clase salariales a los casos concretos y facilita el tratamiento del asunto.

Las políticas de remuneración parten de una serie de principios. Los más importantes son:

- Políticas uniformes: No pretenden la igualdad entre los trabajadores dentro de una empresa, ya que tiene que haber diferencias en relación a la prestación que cada uno realice, lo que debe producirse en la homogeneidad salarial entre los operarios con la misma categoría, es decir, los trabajadores que estén englobados en un mismo sector y realicen funciones iguales o similares deben ser retribuidos de igual modo.

- Políticas coherentes: tienden a remunerar al personal de igual manera, porque el fin global de los trabajadores (subjektivamente) es el desarrollo de la empresa. El centro es la empresa y todos colaboran con un mismo objetivo y para una única organización.
- Políticas persistentes: implica una política salarial constante, en la cual no se admiten cambios salvo en el caso de que las circunstancias económicas o del mercado laboral obliguen a realizar variaciones.
- Políticas simples: se dan cuando las estructuras salariales son muy complejas y el trabajador no puede comprenderlas, con lo cual es conveniente que su apariencia y contenido estén al alcance de todos.
- Políticas equitativas: los salarios han de distribuirse en relación a las categorías y a los méritos de cada empleado. Para que la distribución sea equitativa, necesariamente ha de ser justa.
- Políticas participativas: son utilizadas para obtener ayuda en la implantación de las políticas de remuneración. Es necesaria la participación de los diferentes estamentos de la empresa en su colaboración, ya sea mediante entrevistas o reuniones.
- Políticas comunicadas: esto quiere decir que el personal de la empresa debe conocer la forma de pago que va a recibir.

## **2.7 Importancia y aspectos legales del salario.**

- Incidencia de la retribución para la empresa y el trabajador:

El salario cobra gran importancia, en una empresa cuando hablamos de la persona designada a realizar el trabajo. Tenemos dos perspectivas muy distintas: la empresa y el trabajador.

- Para la empresa:

La remuneración representa un concepto puramente económico, ya que significa la entrega de sus ingresos como contraprestación a los servicios realizados.

El departamento de personal es el órgano encargado de recibir y ejecutar cuál ha sido la valoración de los esfuerzos realizados, y el sistema de retribuciones que se aplicará según las características de cada uno de los puestos de trabajos.

Así, podemos destacar tres consideraciones importantes:

- Económicamente, la mano de obra es un factor más de la producción, la empresa considerará la retribución como el precio que ha de pagar una entidad como consecuencia de los servicios prestados por sus trabajadores.
- Financieramente, supone que la empresa tiene que disponer de recursos suficientes para poder disponer de la capacidad laboral necesaria para realizar su actividad. son los primeros gastos de la empresa,

- Presupuestariamente, la retribución es la partida monetaria que se ha de tener en cuenta a la hora de hacer previsiones a corto y a largo plazo; y que formen parte del presupuesto.
- Para el trabajador: La remuneración debería tener la misma importancia para la empresa y para el trabajador, pero no es así, debido al concepto tan personal y directo que tiene el salario. Este aspecto lo podemos analizar desde diversos ángulos, destacando principalmente tres:
  - Económicamente, el salario es la principal y en muchos casos la única fuente de ingresos para la mayoría de las personas satisfaciéndose con el las necesidades del individuo, trabajo, eficacia, salario y satisfacción forman una cadena que no se puede romper.
  - Individualmente, el trabajo es algo más que un esfuerzo ya que también supone una forma de realización personal a través de la cual el individuo demuestra a la sociedad donde se inmerce, su capacidad de realizar una tarea para la cual esta cualificado.
  - Profesionalmente, el salario determina la posición que ocupa dentro de la empresa, determinando el nivel de satisfacción de este individuo para con la entidad. Es su medio de alcanzar la calidad de vida deseada.
  - Socialmente, el salario indica el lugar y el papel que el individuo desempeña en la sociedad, marcando la clase social a la que se pertenece.

También repercute sobre las posibilidades económicas del individuo y de su unidad familiar ya que se implica de forma natural a aquellas personas que dependen del trabajador.

Consideramos al salario, como el elemento que permite el desarrollo del hombre en los sentidos más básicos y materiales, proporcionando capacidad para ceder a mejorar su formación, adquirir bienes de mejor calidad, cubrir de forma más satisfactoria sus necesidades...

## **2.8 Proceso de valoración del salario.**

Hay que decidir los niveles de salario, Cuando se emplean un grupo de personas recibe el nombre de comité de valuación de puestos.

Ellos determinan el valor relativo de los puestos, tomando un método para la valuación de puestos. La valuación es subjetiva y en ella hay que tener en cuenta las condiciones de trabajo, habilidades, esfuerzos y responsabilidades de los trabajadores.

Los sistemas más comunes para la valuación de puestos son los siguientes;

- Jerarquización de puestos:

Este es el sistema más sencillo. Los especialistas, primero verifican la información que les llega del análisis de puestos. Después cada puesto se integra en una escala subjetiva, de acuerdo con su importancia relativa en comparación con los otros puestos.

Esta es una visión global, pero cabe la posibilidad de que los evaluadores tomen en cuenta otros factores como la responsabilidad, el esfuerzo o las condiciones de trabajo.

Puede suceder que los evaluadores ignoren aspectos vitales, o por el contrario, que destaquen en exceso aspectos pocos relevantes. Algo más grave es que las jerarquizaciones no hacen distinciones entre los puestos. Las escalas de compensación garantizan que los mejores puestos sean mejor recompensados, pero los niveles de pago resultantes pueden ser distorsionados, debido a la falta de precisión.

- Graduación de puestos:

Este es un método algo más complejo que el anterior, pero tampoco muy preciso. Consiste en asignar a cada puesto un grado. La descripción que más se acerque a la descripción de puesto determina la graduación. Este método también garantiza que recibirán una compensación más alta los empleados más importantes. En este caso también la falta de precisión puede conllevar a distorsiones.

- Comparación de factores:

En este método el comité de evaluación de puestos debe comparar los componentes esenciales de cada puesto. Los componentes esenciales son comunes en todos los puestos para evaluar. Cada uno de los factores se compara respecto al mismo factor en otros puestos. Así el comité de evaluación puede determinar la importancia relativa de cada puesto. Este método se basa en cinco pasos:

a) Identificación de los factores esenciales. Los analistas tienen que decidir que factores son significativos y comunes para la amplia gama de puestos.

b) Determinación de los puestos esenciales. Esto son los que se encuentran tanto en la organización como en el mercado de trabajo al que recurre la organización. Es más sencillo identificar la tasa de mercado para ellos, por eso se seleccionan.

c) Adscripción de salarios para puestos esenciales. Posteriormente se le da un valor monetario a cada componente básico de cada puesto. La proporción salarial concedida a los factores de cada puesto dependerá de la importancia de cada factor.

d) Ubicación de los puestos esenciales en una tabla de comparación de factores. Una vez asignadas las tasas salariales esta información se manda a una tabla de comprobación de factores.

e) Evaluación de otros puestos. Ahora hay que evaluar otros puestos, sirviéndose de los puestos típicos como indicadores. Después hay que analizar el grado de habilidad que

requiere el puesto, comparándolo de nuevo con los otros puestos, y continuar los análisis hasta abarcar todos los factores esenciales.

- Sistema de puntos:

Este es el sistema más empleado para la valuación de puestos. Es más difícil desarrollar este sistema, pero sus resultados son más precisos, ya que permite manejar con mayor detalle los factores esenciales. Este sistema tiene cinco pasos:

1) Determinación de los factores esenciales .El sistema de puntos se puede usar con los mismos factores que el método de comparación por factores, pero profundiza más el análisis al descomponer estos elementos en subfactores.

2) Determinación de los niveles de los factores. Como algunos factores pueden variar de uno a otro puesto, el sistema de puntos crea varios niveles asociados con cada factor. Estos niveles ayudan a los analistas a fijar compensaciones para diferentes grados de responsabilidad y otros factores esenciales.

3) Adjudicación de puntos a cada subfactor y a los distintos niveles. Con los factores esenciales listados y los diferentes niveles se hace un sistema matricial de puntuación. El comité de evaluación de puestos o el analista de sueldos y salarios conceden puntos de forma subjetiva a cada subfactor. Así el comité puede conceder puntuaciones muy exactas a cada elemento. Para simplificar normalmente se señalan diferencias de puntuación entre los niveles.

4) Desarrollo del manual de evaluación. Ahora se desarrolla un manual de valuación en el que se incluye una explicación por escrito de cada elemento del puesto. El manual

define también qué se espera en términos de desempeño de los niveles de cada subfactor. Esta información es necesaria para asignar puntos a los puestos de acuerdo a su nivel.

5) Aplicación del sistema de puntuación. Una vez listo el manual y la matriz de puntuación, se puede hallar el valor relativo de cada puesto. El especialista en sueldos y salarios tiene que comparar las descripciones de puestos con el manual de valuación, para cada subfactor. Este proceso es subjetivo. El punto de coincidencia entre la descripción de puestos y la descripción del manual permite fijar el nivel y los puntos de los subfactores de cada puesto, los puntos de cada subfactor se suman, para identificar el número total de puntos del puesto.

Después de conseguir la puntuación total de cada puesto se establecen las jerarquías relativas. Como en los otros métodos, los resultados deben ser verificados por los gerentes de departamento, para verificar que las puntuaciones y los niveles salariales establecidos son adecuados.

Existen variantes en los métodos para evaluar los puestos. Con frecuencia las organizaciones grandes crean variantes propias. Los objetivos de garantizar la coherencia y la justicia interna y corresponder a los niveles del mercado siguen encontrándose en casi todos los métodos empleados para evaluar los puestos.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> [http://html.rincondelvago.com/salario\\_2.html](http://html.rincondelvago.com/salario_2.html)



## **CAPÍTULO III**

### **3. Trabajo del servicio doméstico.**

#### **3.1 Trabajo sujeto a régimen especial.**

##### **3.1.1 Generalidades.**

Para ubicar exactamente al trabajo sujeto a regímenes especiales, se hace necesario referirse en primer plano al trabajo propiamente dicho, es decir, que se tiene que tener una idea clara de lo que es el trabajo. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el trabajo es definido como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza".

Así entonces, tenemos, que los primeros años del siglo XX se percibió la posibilidad de diferenciar los contratos de trabajo en general, pues según dice Guillermo Cabanellas, "Lotmar percibió en su base científica la posibilidad de diferenciar las diversas relaciones jurídicas laborales, fijando tantos contratos de trabajo como caracteres distintos existían en las varias actividades profesionales".

La diferenciación entre las diversas clases de trabajo y de relaciones de dependencia laboral han forzado a la legislación a adoptar desde un eje o centro común, varias orientaciones o especialidades; nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Título IV regula específicamente los trabajos considerados como sujetos a regímenes especiales, atendiendo especialmente a su naturaleza, a las condiciones en que debe prestarse y a las personas que deben desempeñarlos.

Así, del Artículo 138 al 145 se regula el trabajo agrícola y ganadero; del Artículo 147 al 155, el trabajo de mujeres y menores de edad; del Artículo 156 al 160, el trabajo a domicilio; del Artículo 161 al 166, el trabajo doméstico; del Artículo 167 al 169, el trabajo de transporte; del Artículo 170 a 174, el trabajo de aprendizaje; del Artículo 175 a 190,

el trabajo en el mar y vías navegables y del Artículo 191 a 193, el régimen de los servidores del Estado y sus instituciones.

Por lo anteriormente expresado se puede decir que debido a la naturaleza de ciertos trabajos, han sido fijadas reglamentaciones singulares, relativas a contratos también especiales, que son variaciones del tipo general del contrato; de donde se puede apreciar que el trabajo marítimo se considera en forma distinta del agrícola; el servicio doméstico, del de los demás asalariados; el trabajo a domicilio, del realizado con vínculo de subordinación directa y efectiva del trabajador "en presencia" del empleador.

### **3.1.2 Objeto de su regulación especial.**

El objeto de su regulación especial, obedece a la razón de sus circunstancias o condiciones de sus actividades que adquieren tipicidad. Por lo que el Estado en la promulgación de leyes, ha regulado a este trabajo como específico, por presentar caracteres que lo hacen distinto de los contratos de trabajo en general, tomando en cuenta factores que son determinantes para tal regulación, de lo que deviene que nuestra legislación laboral clasifica a este contrato de trabajo como sujeto a regímenes especiales aplicándole las normas del contrato en general y las específicas de su regulación.

Sin duda, se puede concluir expresando que toda prestación de servicios subordinados presenta ciertas particularidades, de ahí que el objeto de la regulación especial del contrato de trabajo del servicio doméstico obedece a sus especiales condiciones, pues en esta clase de contrato tiene gran importancia la costumbre, principalmente en lo relativo a las prestaciones concretas de los servicios; suelen estas no determinarse previamente, por admitirse las impuestas por la costumbre, de carácter local. Así por ejemplo, es habitual dejar libre a los domésticos la tarde del domingo.

Su jornada de trabajo no esta limitada legalmente, aunque prevalece la costumbre de que su labor no termine después de las diez de la noche; o incluso se llega en

ciertas circunstancias a excluir la compestación pecuniaria, lo cual resulta inadmisibile en cualquier contrato de trabajo, incluso en el de trabajo doméstico.

### **3.2 Naturaleza Jurídica.**

Previamente a llegar a establecer la esencia del contrato de trabajo del servicio doméstico, es decir, descubrir cual es su naturaleza jurídica, es menester dejar asentado que, la orientación que los contratos de trabajo en general tienen responden a la estructura de la formación social en que se aplican ya que según lo señala el autor Nestor de Buen en su Tratado de Trabajo en un sistema capitalista reviste un carácter clasista, en tanto que en el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar paralelamente una función tutelar sobre los trabajadores.

En este sentido lo importante es ubicar en donde se encuentra la naturaleza jurídica del contrato de trabajo del servicio doméstico. Alrededor del tema los autores y legisladores lo han situado como un contrato especial de trabajo, contrato con principios generales de los contratos y como un arrendamiento de servicios.

Claro esta que cada autor y legislador tiene diferentes enfoques que, perteneciendo a un mismo tipo de pensamiento difieren en apreciaciones intrínsecas, pero estudiar pormenorizadamente dichos autores y legisladores queda fuera del objetivo del presente trabajo de tesis, dejando en la inquietud del lector, profundizar sobre dicho tema. Empero, sí es importante conocer que nuestra legislación laboral, ubica al trabajo del servicio doméstico, como un contrato especial dentro del tipo general de los contratos de trabajo. Estimo que es impropio, pues trae como consecuencia una fragmentación del contrato laboral y un trato discriminatorio o inconstitucional para los trabajadores dentro de esta actividad, pues citando a manera de ejemplo y para reforzar lo anteriormente expresado, los preceptos establecidos en el Artículo 164 del Código de Trabajo se oponen y tergiversan a lo estipulado en la Constitución Política de la

República de Guatemala, en lo referente al descanso que debe proporcionarse a los trabajadores.

### **3.3 Del trabajo del servicio doméstico.**

#### **3.3.1 Antecedentes históricos.**

La presentación del trabajo del servicio doméstico se revela tan antiguo como la formación de los primeros estados esclavistas, en donde esta actividad se traducía en el trabajo prestado en forma gratuita, y en este sentido fue utilizado por diferentes tribus y pueblos bárbaros para gobernar y mantener marginados a los pueblos sometidos, dada la marcada dependencia y la obligación de ejecutar tareas opuestas a la dignidad que debe guardarse a la persona humana.

En el feudalismo, se caracterizó por la fidelidad, dependencia y sobre todo una servidumbre personal que se prestaba por los siervos o vasallos con respecto a los señores. Las actividades consistían en hacer limpieza en el hogar de los señores, ayuda en preparación de alimentos, cuidar niños, quehaceres por los cuales no recibían ningún pago en dinero en vista del vasallaje a que se encontraban sometidos, todo lo cual dio nacimiento al principio de desigualdad de clases.

La revolución burguesa en Francia, trae como consecuencia del afianzamiento de la época capitalista, el apareamiento de la burguesía como clase dominante, e implanta su poderío a través del Estado. El derecho pasa a ser instrumento de esta nueva clase y de ahí que los trabajadores del servicio doméstico presten sus servicios sin que para el efecto les sea cancelado un salario mínimo, ni se les encuentre sujetos a los límites de la jornada de trabajo. Hecho que indudablemente repercute en el bajo status social de los trabajadores de esta actividad, pues se les han estancado en la consecución de ventajas económicas y sociales y en donde también se da el caso de que el trabajo se efectúe bajo condiciones que desdican de la evolución y progreso de los pueblos y tienda a hacerlos más pobres.

Por lo que se puede concluir diciendo que siempre han existido individuos y familias que, para evitar las faenas inherentes a la conservación de sus personas, y de sus casas, se han valido del trabajo ajeno; y siempre han existido, igualmente, quienes se prestan a ellas, para satisfacer sus necesidades elementales.

### **3.3.2 Características.**

Que según el Diccionario de la Real Lengua Española “es la cualidad que da carácter o sirve para distinguir una persona o cosa de sus semejantes.”

En el caso que nos ocupa, o sea el contrato de trabajo del servicio doméstico, nos encontramos frente a un contrato sui-generis, en donde se dan además de las características que le son propias y lo identifican como tal, las del contrato en general, pues se da la bilateralidad, la capacidad, la actividad personalísima, la subordinación, el salario y la licitud.

- La bilateralidad: Porque son dos partes las que se obligan o se vinculan.
- La capacidad: Pues tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general para ejercer los derechos y acciones que las leyes laborales les concede, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más.
- La actividad personalísima: Ya que se refiere a la persona individual o física que celebra el contrato, no dando lugar en ningún momento a la substitución.
- La subordinación: Pues quien presta sus servicios ha de estar directa o indirectamente bajo la dirección de quien recibe dichos servicios. Entendiéndose esta, como la limitación de la autonomía del trabajador que se encuentra sometido a la potestad patronal, por razón de un contrato de trabajo y en el desempeño de sus servicios.
- El salario: O sea la retribución económica por parte del patrono, como consecuencia de los servicios prestados por la persona denominada trabajador.
- La licitud: Pues el objeto del contrato debe estar sometido en forma expresa o tácita por la ley.

Y en cuanto a los elementos específicos que son más peculiares a este contrato, nuestro Código de Trabajo señala como tales los siguientes:

- a) La convivencia: Puesto que el trabajador prácticamente reside en la casa del patrono;
- b) La continuidad, carente del horario, ya que desde la mañana a la noche suele estar el doméstico a las ordenes del dueño de la casa con pequeños intervalos y ciertas salidas;
- c) Predominio de la prestación femenina, y dentro de ellas de las solteras y jóvenes;
- d) Mayor rigor en la subordinación del trabajador, sobre todo a medida que la diferencia social sea más grande;
- e) La clase de labores desarrolladas: Pues los trabajadores dentro de esta actividad se dedican en exclusividad a las labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular; y
- f) La ausencia de lucro o negocio para el patrono, puesto que la prestación del servicio que se recibe, no debe importar lucro para el empleador, ya que este es el elemento característico del contrato.

Todas estas características específicas ponen de manifiesto los elementos jurídicos peculiares del contrato de trabajo del servicio doméstico, que lo diferencian del contrato de trabajo en general y lo hacen uno de los más singulares, dado el nexo entre las partes y la tipicidad laboral del contrato, a causa del contrato tan personal y directo que existe entre quien presta el servicio y quien lo recibe.

### **3.4 Denominaciones del vocablo trabajador.**

Numerosas denominaciones se han dado a este vocablo y dentro de las que encontramos las siguientes: Domésticos, servidores, sirvientas, criados y criadas, cocineras y cocineros, doncellas, lacayos, porteros, asistentes, ayudas de cámara, pinches, amas, nineras, ayos, y tantas especies más.

Ante la necesidad de mencionar de manera clara y usual al sujeto que presta sus servicios en el contrato de trabajo del servicio doméstico resulta indudable que el mejor término es el de, trabajador del servicio domestico, pues es relativo al cuidado, atención,

limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa.

Dentro de la doctrina Gallar entiende por trabajador el que "verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea". Es importante hacer notar que la institución de un contrato de un trabajador no proviene exclusivamente de la celebración de un contrato de trabajo, sino para adquirir dicha calidad basta con que se inicie la relación laboral, lo cual presupone la existencia de aquél.

En nuestra legislación laboral, la denominación que se conoce es la de trabajador, pues el Artículo 161 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, estipula que trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

Por lo que se reitera que trabajador del servicio doméstico es la persona que presta sus servicios en la misma casa de su patrono, en el cuidado y atención del hogar y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamente la prestación de sus servicios.

### **3.5 Concepto de trabajo de servicio doméstico.**

Como punto introductorio al concepto de lo que es trabajo del servicio doméstico, es menester exponer que toda actividad del hombre encaminada a una función económica, o que produce este resultado sin aquel propósito, constituye trabajo.

Sin coincidencia plena, pero sin discrepancias importantes, el vocablo trabajo y sus próximos parientes el travail francés, el travaglio italiano y el trabalho portugues deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos provino de trabs, trubis: Traba; porque el trabajo es la traba del hombre. Para la Academia

Española, el origen es también latino; de tripalium, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de tripalis, algo de tres palos.

En significado muy general puede entenderse por trabajo el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de la tarea, el tiempo de rendimiento, igualmente la ocupación de conveniencia social o individual, practicada dentro de la licitud.

Ahora bien, dentro del objeto de nuestro estudio, doméstico procede del latín; domus, y trabajo del servicio doméstico es aquel por el cual una de las partes se obliga, respecto a la otra a la prestación de trabajos materiales en relación con el hogar, para asistencia del mismo; y la otra parte, a su vez se obliga a abonar por dichos servicios un salario. El primero es doméstico, servidor, criado, el segundo, el amo, señor o dueño de la casa.

El trabajo del servicio doméstico se caracteriza por la convivencia en la comunidad familiar; pero utilizando el término comunidad familiar para distinguir entre la familia estrictamente considerada y el concepto de familiares integrado por todas las personas que viven en familia. En esta, y formando parte de la comunidad familiar, pueden vivir personas extrañas a la misma, ni tan ligadas siquiera por vínculos de parentesco; y, sin embargo constituyen parte de esa comunidad.

De donde resulta que el concepto anteriormente indicado toma en consideración los elementos indispensables para llegar a comprender el contenido del trabajo del servicio doméstico, como son los siguientes:

- a) Una persona física o individual denominada trabajador.
- b) Una persona física individual denominada patrono.
- c) La habitualidad y continuidad para la prestación de los servicios.
- d) Que el trabajo a desempeñar, sean labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de un hogar u otro lugar de residencia o habitación.

e) Que no haya lucro para el patrono.

Análisis del trabajo del servicio doméstico como régimen en la legislación Guatemalteca.

### **3.6 Concepto de Trabajador Doméstico.**

Dentro de la doctrina, Maria Alvarado S. y Ariaselva Ruz D. Entienden por trabajador del servicio doméstico, “a la persona que se dedica en forma continua y para un solo patrono a trabajos propios del servicio de un hogar, tales como llaveros, sirvientas, niñeras, etc”. Resulta aceptable el concepto, porque menciona la continuidad relacionada con los trabajos en el hogar, adoleciendo únicamente del defecto de no mencionar si hay lucro para el patrono.

En nuestra legislación, el Decreto 1441, Código de Trabajo, en su artículo 161 por su parte prescribe que trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

En relación al anterior concepto, se puede decir que nuestra legislación laboral sigue los lineamientos del Código de Trabajo español de 1926, con la única diferencia de quien es el que contrata, pues en el guatemalteco es el patrono y en el español el amo de casa; y además que comprende a totalidad el contenido formal de lo que es un trabajador del servicio doméstico, puesto que se refiere a sus elementos, como es la existencia de la persona que se contrata para que preste el servicio o sea el trabajador; la habitualidad y continuidad dentro del servicio del hogar; y, que no haya lucro para el empleador.

Por lo que cuando se habla de trabajador del servicio doméstico se le refiere a aquellas personas que prestan un servicio de aseo, asistencia y demás propias de un hogar, con continuidad de vida hogareña, bajo idéntico techo, donde el doméstico sirve a un dueño de casa y no a un empresario, pues en el caso que el patrono obtenga un

lucro económico directo con el trabajo del doméstico, este reviste calidad de obrero, tales serían aquellos que prestan sus servicios en hoteles y bares, etc.

De lo anteriormente expresado, se puede decir que las leyes protectoras del trabajador en cuanto a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, y jubilación, junto con las normas concernientes a los seguros sociales en general, suelen excluir de su amparo al trabajador del servicio doméstico e incluso actualmente los legisladores intervienen con muy pocas medidas a favor de esta clase de trabajadores, dado que las tareas domésticas se desenvuelven en la esfera familiar.

### **3.7 Forma y contenido del contrato del servicio doméstico.**

La identificación y exigencia de los requisitos esenciales de los contratos en el trabajo sitúan a este en aquella "familia" obligacional. Corresponde ahora aquilatar la "individualidad" del contrato de trabajo del servicio doméstico, por lo que al referirme a su forma, me permito remitir a lo que para el efecto prescribe el Artículo 27 literal b) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, al indicar que se presta en forma verbal, es decir que para que exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo o sea el hecho mismo de la prestación de los servicios.

No obstante lo anteriormente expresado, soy del criterio que por la naturaleza de este contrato y por sus especiales particularidades es menester que sea en forma escrita, puesto que de esta forma se protegería de una manera más eficiente a los trabajadores dentro de esta actividad al quedar bien definido el servicio a prestar, derechos y obligaciones de los contratantes.

En lo referente al contenido del contrato de trabajo del servicio doméstico, el precepto legal anteriormente citado señala que no obstante este contrato es de forma verbal, el patrono debe proporcionar al trabajador únicamente una tarjeta o constancia, que contendrá la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, al vencimiento de cada período de pago, se anotara el número de días y jornadas

trabajadas o el de tareas u obras realizadas, debiéndose asimismo observar las disposiciones especiales contenidas en los artículos 162 y 164 del referido cuerpo legal, tales como que la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención y, que los trabajadores domésticos deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y durante los días domingos y feriados que se señalan en el Código deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.

En todo caso y en virtud de que el contrato del servicio doméstico es una modalidad del contrato de trabajo en general considero que le es aplicable lo que prescribe el artículo 28 del Código de Trabajo en el caso de imputarse siempre al patrono la falta de contrato escrito 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, ya que son estas las autoridades quienes en última instancia se encargan de velar porque se cumplan los términos del mismo.

Todas estas notas, sin desconocer evoluciones en ciertos aspectos, están proclamando la singularidad del nexo entre las partes y la tipicidad del contrato de trabajo del servicio doméstico. Esto se refuerza porque en este contrato predomina la dependencia familiar sobre una genuina subordinación al patrono. Además aunque el patrono cuando utiliza habitualmente el trabajo ajeno en su propio beneficio o en el de su familia, lo haga sin deseo o ánimo de lucro, no escapa a su aprovechamiento, pues el servidor doméstico ejecuta, en realidad, las faenas caseras que podría efectuar por si mismo el dueño de la vivienda en que se prestan, el ama de casa o sus hijos u otros parientes que en ella habitan; pero ellos por su sobrados recursos y para su comodidad descargan en otros dispuestos a cumplirlas para obtener una retribución.

### **3.8 Capacidad de las partes.**

En general, capacidad, es el espacio, hueco susceptible de contener algo. Dentro del campo estrictamente jurídico, es la suficiencia para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas determinadas.

La capacidad es, por tanto, la aptitud de obrar validamente por si mismo, en tal contexto, patrono es de conformidad con el Artículo 2o. del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo... y, en cuanto a su capacidad laboral, se puede decir que es la misma de la civil, puesto que para ser sujeto activo en el contrato de trabajo, o sea ser patrono, debe haber alcanzado la mayoría de edad (18 años) y estar en el goce de sus derechos civiles, tal y como lo prescribe el Decreto Ley 106 en su artículo ocho.

En cuando a la capacidad de los trabajadores del servicio doméstico, es la misma que se requiere para los trabajadores de cualquier contrato en general, y al respecto el Código de Trabajo de nuestro país prescribe, Artículo 31 Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República, tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno y otro sexo que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

No obstante lo anteriormente expresado, para que un menor de catorce años pueda trabajar es necesario contar con autorización escrita extendida por la Inspección General de Trabajo, siendo necesario para tal efecto probar los extremos a que alude el artículo 150 del Código de Trabajo Guatemalteco.

A manera de observación, es valedero decir que los citados preceptos legales, son producto de los bajos salarios que devengan los trabajadores del servicio doméstico mayores de edad, y los jefes de familia, que no les permiten el minimun vital, como para cumplir con darle satisfacciones materiales y espirituales a sus hijos menores de edad,

lo que obliga a que los menores de edad se incorporen a la producción para complementar la cobertura de las necesidades básicas de su familia.

La capacidad, es el elemento esencial del contrato de trabajo y se regula por la capacidad de ejercicio, por consiguiente la capacidad para ser trabajador es a los 14 años y para ser patrono a los 18 años, pues a esta edad pueden celebrar contrato de trabajo, recibir su salario y recurrir tanto ante las autoridades administrativas y judiciales en forma directa en demanda de las prestaciones que les otorgan las leyes laborales del país.

### **3.9 Derechos y obligaciones de los trabajadores.**

Si filosóficamente, en las palabras de Boecio, persona es la substancia individual de naturaleza nacional, en lo jurídico escrito se esta ante el ser humano capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones. Por lo que ante tal contexto al celebrarse toda relación laboral, las partes contratantes adquieren derechos y obligaciones, no siendo la excepción el trabajador del servicio doméstico, quien al ser contratado para la prestación de sus servicios adquiere derechos que vienen a traducirse en su protección económica y social, mismos que no solamente aparecen contemplados en el Código de Trabajo Guatemalteco, sino que también pueden surgir de la propia costumbre y usos locales.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. Derecho de las trabajadoras del servicio doméstico a ganar el salario mínimo.**

En páginas anteriores se abordó el tema sobre el servicio doméstico como un régimen especial del trabajo, en el presente capítulo, desarrollaremos el derecho que como trabajador le asiste de recibir íntegramente su salario mínimo. Empezando por saber que es el salario mínimo.

#### **4.1 Salario mínimo.**

##### **4.1.1 Concepto.**

Cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos. Al darse cuenta de este fallo, los sindicatos de varios países empezaron, ya desde la década de 1890, a pedir a los gobiernos que desarrollaran programas de salarios mínimos, logrando que se aprobaran leyes regulando dichos salarios.

#### **4.1.2 Breve reseña histórica.**

La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. Otra ley, promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de salarios, en las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento. Esta innovadora ley sirvió de modelo al British Trade Boards Act de 1909.

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos. El principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquéllos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca cualificación. Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.

El salario mínimo debe fijarse periódicamente como lo estipula el Código de Trabajo atendiendo a las diferentes modalidades de cada actividad y las posibilidades patronales en cada una de las diferentes actividades.

En Guatemala la comisión nacional del salario del Ministerio de Trabajo es el órgano técnico consultivo de las comisiones paritarias, las cuales se conforman o se integran por dos patronos, dos trabajadores y un inspector de trabajo, los cuales son nombrados por acuerdo gubernativo del Ministerio de Trabajo.

En Guatemala la comisión nacional del salario es el órgano técnico del Ministerio de Trabajo que conoce los estudios presentados por las comisiones paritarias de los salarios mínimos discutidos y está conformada por dos representantes del Instituto Nacional de Estadística, dos del IGSS, dos del Ministerio de Economía, dos representantes patronales designados por el CACIF, dos representantes laborales

designados por los sindicatos, dos representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y dos de la Junta Monetaria.

#### 4.2 Atribuciones de la comisión nacional del salario.

- Asesorar al Ministerio de Trabajo en la política de salarios
- Actuar como organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias del salario mínimo.
- Dictaminar sobre los informes de las comisiones paritarias del salario mínimo.
- Proponer al Ministerio de Trabajo la implementación de los salarios mínimos y su publicación en el diario oficial.
- Conocer las revisiones que se formulan durante la vigencia del acuerdo de salarios mínimos.
- Evacuar las consultas que sean de su competencia.<sup>22</sup>

El salario mínimo es el salario mínimo establecido legalmente, para cada periodo laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores. Fue establecido por primera vez en Australia y Nueva Zelanda en el siglo XIX

<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> <http://html.rincondelvago.com/salario-o-sueldo.html>

<sup>23</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/SalarioSalario mínimo](http://es.wikipedia.org/wiki/SalarioSalario_m%C3%ADnimo)

### 4.3 Regulación por países

- Chile
- Colombia
- España
- Estados Unidos
- México
- Perú
- Venezuela

#### 4.3.1 Chile.

En Chile, el sueldo mínimo se denomina ingreso mínimo mensual, que es el monto mensual mínimo de la remuneración por una jornada ordinaria de trabajo (que no puede exceder de 45 horas semanales). Para los mayores de 65 años, los menores de 18 años y las trabajadoras de casa particular, es equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual regular.

#### 4.3.2 Colombia.

El salario mínimo en Colombia es el salario mínimo legal vigente el cual se fija para periodos de un año y su periodicidad de pago es mensual.

#### 4.3.3 España.

En España, el salario mínimo interprofesional (SMI) es el sueldo mínimo legal que un trabajador puede cobrar independientemente de la dedicación profesional de la persona. Se expresa en unidades monetarias por hora de trabajo.

- 2004: 15.35 €/día, 460,5 €/mes y 6447 €/año (con 14pagas)

- 2005: 17.10 €/día, 513 €/mes y 7182 €/año
- 2006: 18.03 €/día, 540,9 €/mes y 7.572.6 €/año
- 2007: 19.02 €/día, 570,6 €/mes y 7.988.4 €/año
- 2008: 20.00 €/día, 600 €/mes y 8.400 €/año

Para el establecimiento del salario mínimo de cada año se consideran de manera conjunta el Índice de precios al consumo (IPC), la productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la situación económica analizada de forma general. Podrá ser modificado semestralmente si hay variaciones sobre el presupuesto de IPC.

Según la categoría profesional y los convenios empresariales adoptados podrá ser aumentada dicha cantidad o también podrá ser reducida si el trabajador se encuentra en ciertas situaciones de formación. Las relaciones laborales y precisiones se encuentran expresadas en el estatuto de los trabajadores.

#### 4.3.4 Estados Unidos.

En Estados Unidos, la ley de normas razonables de trabajo (Fair Labor Standards Act, FLSA) establece el salario mínimo, la remuneración por sobretiempo, el mantenimiento de registros, y las condiciones para el trabajo de jóvenes que afectan a los trabajadores de jornada completa y parcial en el sector privado así como en el gobierno federal, estatal y local.

Los trabajadores sin excepciones tienen derecho a recibir un salario mínimo no menor a US\$ 7,25 desde 2009; antes US\$ 5,15. La remuneración por horas extras debe ser no menor de tiempo y media de su salario regular después de 40 horas de trabajo en una semana laboral.

#### 4.3.5 México.

En México, el salario mínimo diario lo establece la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resoluciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación, según lo disponen los artículos 123 de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 570 de la Ley Federal del Trabajo. La asignación de Salarios Mínimos Generales y Profesionales se divide en 3 zonas geográficas.

#### 4.3.6 Perú.

En Perú el salario mínimo se denomina remuneración mínima (se eliminó la expresión "Vital" en la Constitución de 1993), que equivale a S/. 550 nuevos soles (aproximadamente 186 dólares estadounidenses) mensuales. Dicha remuneración es fijada por el Ministerio de Economía y Finanzas, el cual regula su variación en función a diferentes variables económicas, y es aprobada mediante Decretos de urgencia de la Presidencia del Consejo de Ministros.

#### 4.3.7 Venezuela.

En Venezuela, el salario mínimo lo establece directamente el gobierno nacional con su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Según el anuncio del presidente Hugo Chávez este, a partir de mayo de 2007, será de 614.790 Bs (285,60 dólares estadounidenses), en una jornada de 40 horas semanales.

A partir del 1 de enero de 2008, será 614.79 Bs.F.

#### 4.4 Regulación legal en Guatemala.

Nuestra legislación contempla el apartado del salario mínimo en el título tercero, capítulo segundo. Artículo 103 Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República, Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

En páginas anteriores notamos que no existe diferencia alguna entre un trabajador normal y un trabajador del servicio doméstico, por lo tanto según el citado artículo estos tienen derecho a recibir también un salario mínimo legal como se encuentra estipulado. Como ya todos sabemos la mujer por lo regular es la encargada del que hacer diario de un hogar, y para nadie es un secreto que, este trabajo es uno de los más sacrificados, es cierto que no se está ante las ordenes de ningún patrono, pero requiere de un esfuerzo sumamente incesante, es por eso que, los hogares con recursos estables deciden contratar a una empleada del servicio doméstico, para que sea ella quien realice todas las labores de un hogar, como lo son: preparar el desayuno, hacer las camas, limpiar toda la casa, lavar la ropa, etc. Pero este es el problema que nos acomete en este estudio de tesis, ya que como bien es sabido en nuestra sociedad, es muy difícil y mejor dicho raro, que una trabajadora del servicio doméstico se le pague el salario mínimo fijado por la ley, no digamos todas sus prestaciones. El Artículo 162 del Código de Trabajo es claro al decir, salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprenden, además del pago en dinero, cuando esta hablando del pago en dinero, se está refiriendo por lo menos al salario mínimo ya que en ningún apartado expresa que se le debe de pagar un salario inferior, al mínimo establecido por la ley, es más, el mismo Artículo continúa señalando que además de el pago en dinero, también se le debe proporcionar el suministro de habitación y manutención, el legislador sabiendo la labor tan difícil que debe afrontar diariamente el trabajador doméstico, le proporciona además otros beneficios en caso de enfermedad como lo son:

El artículo 165 literal b) dice. Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas, el mismo Artículo en el literal e) dice. En

todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes mas cercanos. Y si como consecuencia de la enfermedad resultara la muerte del trabajador doméstico es casa del patrono, este debe costear los gastos razonables de inhumación.

Es por eso que creo conveniente que se le de mas importancia a este régimen de trabajo especial, ya que como todos sabemos la mayoría de las personas que desempeñan dicha función, son del sector mas pobre de nuestra población, algunas veces madres solteras, viudas etc, con una gran carga familiar que tienen que mantener, y debido a la costumbre que se a implementado en todo nuestro circulo social, el promedio mas o menos que viene a recibir una empleada del servicio domestico es de aproximadamente ochocientos a mil quetzales .

#### 4.5 Métodos para la fijación del salario mínimo.

En este aspecto hay que tomar en cuenta el convenio 26 de la organización internacional del trabajo del cual Guatemala es miembro, en su Artículo uno señala todo miembro de la organización internacional del trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores, asimismo el Artículo tres del citado convenio estipula que todo miembro que ratifique el mencionado convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación.

#### 4.6 Situación actual en Guatemala con respecto al salario mínimo.

El acuerdo gubernativo 624-2006 establece que en el Artículo uno señala que el salario mínimo para las actividades agrícolas será de Q44.58, proporcional a Q5.57 por hora, y para las actividades no agrícolas señala en su Artículo dos que será de Q45.82 por día, equivalente a Q5.73 por hora.

Nota diario el periódico, Guatemala 29 de diciembre del dos mil siete.

“Luego que los empresarios y sindicalistas no alcanzaran un acuerdo en torno al salario mínimo que regirá en 2008, el presidente Óscar Berger decidió decretar un pequeño aumento al salario mínimo vigente para las actividades agrícolas y las no agrícolas, así como diferenciar el que pagarán las empresas exportadoras, de zonas francas y maquila.

Tras una reunión privada con el mandatario, Rodolfo Colmenares, ministro de Trabajo y Previsión Social, informó que el Decreto presidencial será publicado el próximo lunes en el diario oficial; sin embargo, el funcionario se abstuvo de comentar los porcentajes del incremento.

Fuentes del Ejecutivo informaron que el incremento al salario mínimo agrícola sería de alrededor de un 5.5 por ciento, equivalente a Q2.45 diarios, unos Q47.03 al día y Q1,660.90 al mes, incluida la bonificación incentivo de Q250. Para las actividades no agrícolas el salario mínimo que regirá a partir del 1 de enero de 2008 tendría un incremento de un 4.5 por ciento, Q2.06 diarios, con lo que este sería de Q47.88 al día y Q1,686.40 al mes, incluida la bonificación incentivo. Los porcentajes indicados anteriormente son estimados, ya que el Decreto fija montos monetarios específicos, indicaron las fuentes.

El Decreto también regula la diferenciación del salario mínimo en las empresas amparadas bajo el Decreto 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, a solicitud de la industria de vestuario y textiles.

## Inconformes

Aunque el incremento al salario mínimo decretado por Berger beneficiará a unos 150 mil trabajadores que lo devengan, principalmente en el sector agrícola, la decisión no fue compartida por el sector empleador, que se oponía, y los sindicatos, que exigían un 40 por ciento de aumento.

Para Rigoberto Dueñas, representante del sector sindical en la Comisión Nacional del Salario (CNS), el aumento aprobado por Berger es “miserable, totalmente incongruente con el alto costo de la vida e insuficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores que como jefes de hogar deben alimentar, educar y sostener a una familia”.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), se necesitan Q1,683 al mes para cubrir el costo de la canasta básica de alimentos (CBA) para una familia promedio de cinco miembros, y unos Q3 mil 71 mensuales para satisfacer el costo de la canasta básica vital, que además de alimentos incluye educación, transporte, etcétera, dijo Dueñas.

Por su parte, Carlos Arias, representante del sector empleador, señaló que todo aumento al salario mínimo debe darse por productividad para que este sea sostenible, y no incrementar el desempleo y la informalidad.

Aunque Arias dijo no estar de acuerdo con el incremento, considera que los porcentajes del aumento no causarán mayores problemas a las empresas.

Sobre la diferenciación del salario mínimo a la maquila, Dueñas señala que esta es ilegal, porque no se integró una comisión paritaria para estudiar el caso específico de la maquila. Sin embargo, Arias indicó que esta es una medida contemplada en el Código de Trabajo, establecer salarios para las diferentes actividades económicas.”

## CONCLUSIONES.

1. El trabajo del servicio doméstico por su naturaleza jurídica es considerado como un contrato especial, dentro del tipo general de los contratos de trabajo, dada sus características afines, es por eso que el Código de Trabajo Decreto 1441 del congreso de la República lo regula como un régimen especial de trabajo.
2. No sólo el Código de Trabajo regula los derechos y obligaciones de las trabajadoras del servicio doméstico, puesto que estos también surgen de la costumbre y usos locales donde prestan sus servicios.
3. La forma del contrato del servicio doméstico es en cuanto a su constitución en forma verbal; es por eso que se le da tan poca importancia, tanto por parte de las autoridades como de la misma sociedad incluyendo a las mismas trabajadoras del servicio domestico, algunas veces por el poco conocimiento legal de que padece toda nuestra sociedad.
4. La mayoría de las trabajadoras del servicio doméstico en Guatemala, son del sexo femenino y no saben leer ni escribir, es por eso que en muchos casos son marginadas e incluso acosadas por sus patronos.

5. A la mayoría de las trabajadoras del servicio doméstico no se les paga el salario mínimo, sin que ninguna autoridad le de atención al asunto.

## RECOMENDACIONES.

1. El Estado, debe a través del organismo correspondiente realizar un estudio socio-económico y estadístico de las trabajadoras y patronos que forman la relación laboral del servicio doméstico, para que mediante los informes y dictámenes que recaben, se fije el salario mínimo para éstas.
2. Que el Congreso de la República de Guatemala legisle en el sentido de aplicar al trabajo del servicio doméstico, las disposiciones de carácter general del Código de Trabajo a efecto de que no se le siga dando el carácter de especial.
3. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, exija que se le de más importancia al contrato de trabajo del servicio doméstico, para que así no se sigan vulnerando derechos de las trabajadoras del servicio doméstico.
4. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, proponga una reforma al Artículo referente al periodo de prueba, para que este no sea aplicado al trabajo del servicio doméstico, por no necesitar este ninguna técnica especial.



## BIBLIOGRAFÍA

CAMPOS, Domingo. **Derecho laboral colombiano**. Santa fe de Bogotá. Editorial Temis. 1997. Págs. 221.

CARCAVALLO, Hugo R. **Algunos aspectos laborales de la nueva ley de concursos y quiebras**. Págs. 187 DT 1996.

CORSI, Francesco. **La empresa y el mercado en una nueva ley de quiebras**. Revista de derecho privado y comunitario, concursos y quiebras-II. Pág. 253.

CHARRY, Guillermo. **Derecho laboral colombiano**. Santa fe de Bogotá. Editorial doctrina ley. 1994. Págs. 215.

DAVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. México. Editorial Porrúa. 1996. Págs. 194.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Guatemala. Oscar de León Palacios. 1996.

GÓMEZ, Patricia. **Productividad como factor salarial**. México. Editorial Fantasía. Págs. 225.

LORENTE, Javier A. **Efectos de la apertura del concurso preventivo sobre los contratos de trabajo**. Revista el derecho, del 29/11/96.

RIVIRIEGO, José María. **Vías de cobro de créditos laborales ante el proceso concursal del empleador**. Santa fe de Bogotá. Editorial Juancis. 1997. Págs. 844.

RIVIERA, Julio César. **Instituciones de derecho concursal, Rubinzal-Culzzononi**. 2 tomos. Santa fe. 1996. Editorial Temis. Págs. 223.

ROUILLON, Adolfo A. N. **Regimen de concursos y quiebras**. 7ma. Edición. Astrea, Buenos Aires. 1997.

### Legislación:

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

Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo.

Codigo de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.