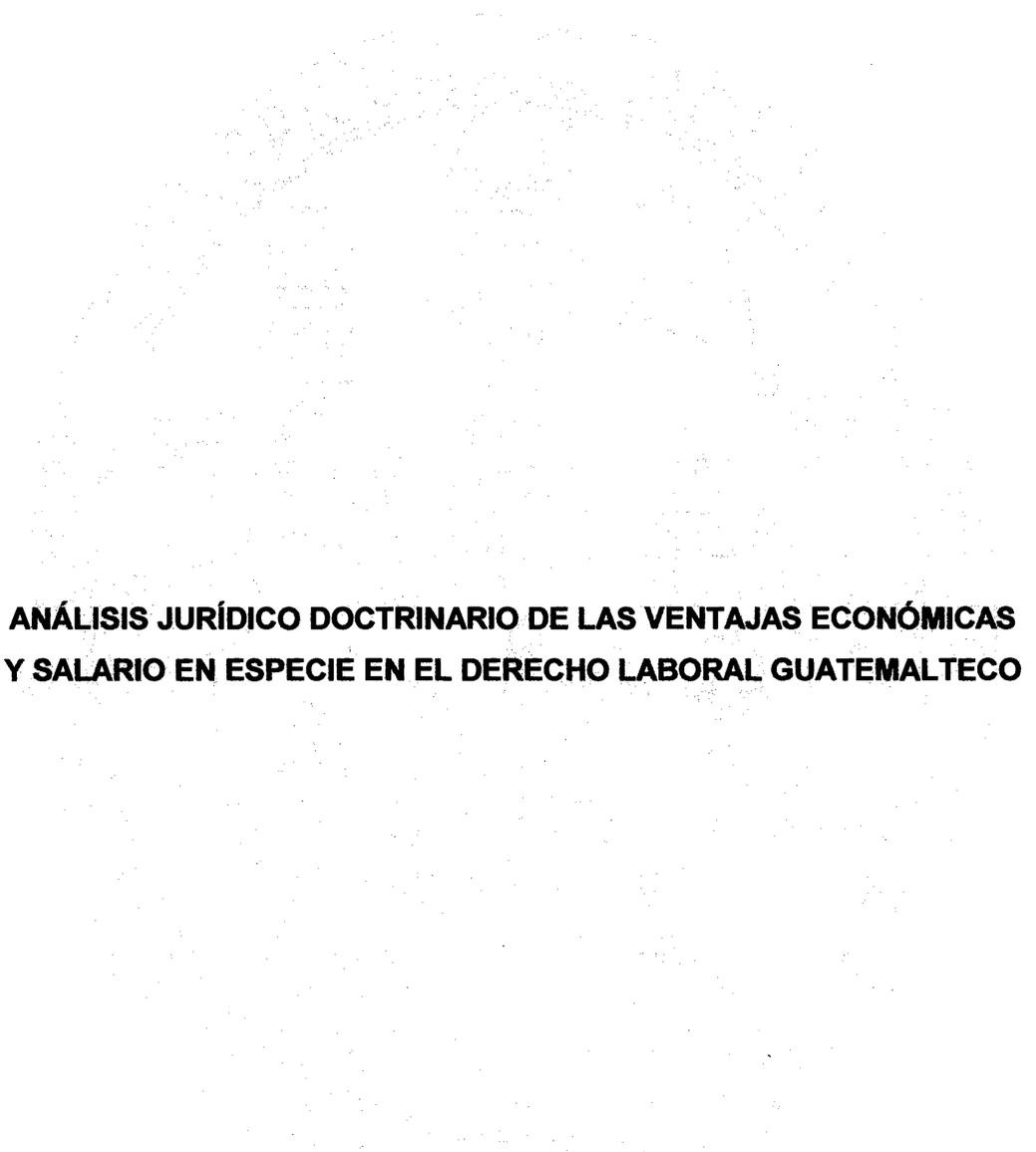


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS
Y SALARIO EN ESPECIE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO**

ORLEDA JOSEFINA LÓPEZ CASTILLO

GUATEMALA, JULIO DE 2009

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DE LAS VENTAJAS
ECONÓMICAS Y SALARIO EN ESPECIE EN EL DERECHO
LABORAL GUATEMALTECO**

TESIS

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

Por

ORLENDIA JOSEFINA LÓPEZ CASTILLO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2009

**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. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

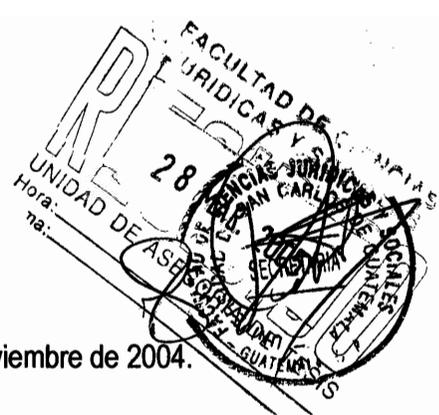
Primera Fase:

Presidente:	Lic. Sáulo de León Estrada
Vocal:	Licda. Vitalina Orellana Orellana
Secretario:	Lic. Luis Emilio Orozco Piloña

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Vocal:	Lic. Jorge Mario López Argueta
Secretario:	Licda. Eneida Victorina Reyes Monzón

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



Guatemala 15 de noviembre de 2004.

Licenciado
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.

Señor Decano.

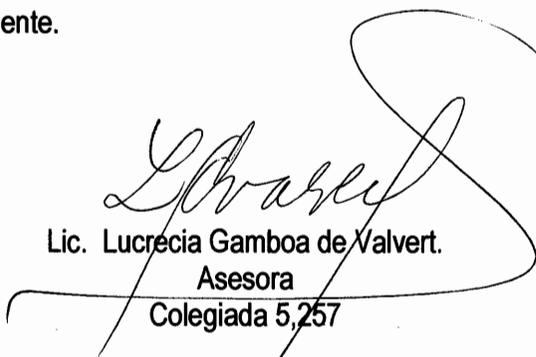
Oportunamente fui designada como consejera de tesis de la Bachiller **ORLEND A JOSEFINA LÓPEZ CASTILLO**, a quien asesoré en su trabajo de tesis intitulado **ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS Y SALARIO EN ESPECIE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO**.

El trabajo realizado por la Bachiller López Castillo constituye un valioso aporte en materia laboral, por cuanto el mismo analiza a profundidad el tema de las Ventajas Económicas y el Salario en Especie, instituciones cuyo contenido ha sido de poca difusión y aplicación en nuestro medio, abordando el mismo desde el punto de vista doctrinario legal y práctico.

En mi opinión el trabajo que presenta la sustentante reúne elementos muy puntuales de investigación, toda vez que destaca la importancia del Artículo 90 del Código de Trabajo y recoge en la investigación de campo realizada, los diversos criterios que se sustentan de parte de los Organos Jurisdiccionales con relación a su interpretación y aplicación como un derecho inherente al trabajador.

Estimo que el trabajo realizado por la Bachiller López Castillo reúne los requisitos para ser motivo de discusión en el examen Público de la sustentante.

Del señor Decano, Deferentemente.


Lic. Lucrecia Gamboa de Valvert.
Asesora
Colegiada 5,257

Licda. Lucrecia Gamboa de Valvert
ABOGADA Y NOTARIA



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

Atentamente, pase al **LIC. RICARDO AMBROCIO DÍAZ Y DÍAZ**, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante **ORLENDIA JOSEFINA LÓPEZ CASTILLO**, Intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS Y SALARIO EN ESPECIE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO”** y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente. -

MIAE/sllh

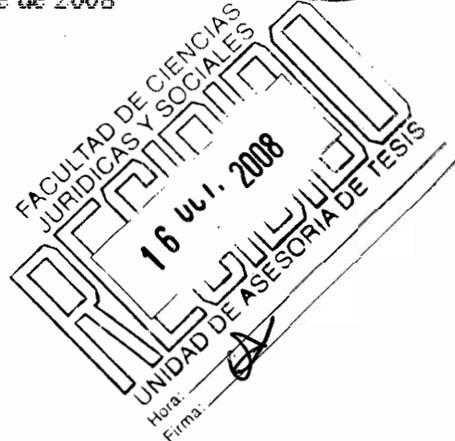


RICARDO AMBROCIO DIAZ Y DIAZ
Abogado y Notario. Colegiado 3,138
12 calle 4-53, zona 1 Tercer Nivel Oficina 3B Edificio Hevia
Teefax. 22 51 89 32 richardambrossi@hotmail.com



Guatemala, 1 de septiembre de 2008

Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente



Licenciado Castro Monroy:

Con muestras de respeto y estimación me permito informarle que en cumplimiento de la resolución de fecha trece de mayo del año dos mil cinco, del señor Decano de nuestra Facultad, fui nombrado como Revisor del trabajo de tesis de la estudiante ORLEND A JOSEFINA LOPEZ CASTILLO intitulado: "ANALISIS JURIDICO DOCTRINARIO DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS Y SALARIO EN ESPECIE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO".

Sobre el particular me permito manifestarle lo siguiente: Como lo afirma la Licenciada Lucrecia Gamboa de Valvert en su dictamen de fecha quince de noviembre del año dos mil cuatro, emitido en su calidad de Asesora de dicho trabajo de tesis, éste satisface los requisitos requeridos en el artículo 32 de la normativa para la elaboración de tesis, refiriendo con claridad el método científico predominante en la investigación, las técnicas de investigación y la entrevista; por lo que puedo afirmar que el trabajo se hizo con base a las técnicas de investigación requeridas para el presente caso.

Por lo que cumplidos los requisitos exigidos, el suscrito al igual que la Asesora, emite opinión favorable sobre el trabajo realizado para su discusión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo como su Atento Servidor.


Ricardo Ambrocio Díaz y Díaz
Revisor



RADD/ss



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diecisiete de abril del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ORLEND A JOSEFINA LÓPEZ CASTILLO. Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS Y SALARIO EN ESPECIE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. -

CMCM/sllh



DEDICATORIA



A Dios:

Para su gloria y honra.

A mis padres:

Julio Víctor López Sánchez.
Marta Josefina Castillo Morales de López.
Por la vida, amor, instrucción y apoyo ilimitado.

A mi hermana:

Licda. Delmy Yesenia López Castillo de Vásquez.
Con cariño.

A mi sobrino:

Julio Ramiro Vásquez López.
Con profundo cariño.

A la memoria de:

Tia María Eva Castillo Morales.
Por su apoyo.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE



Introducción.....i

CAPÍTULO I

1.	El salario.....	1
	1.1 Consideraciones generales.....	1
	1.2 Origen.....	4
	1.3 Definiciones.....	5
	1.4 Antecedentes del principio de unicidad del salario.....	9
	1.5 Unicidad del salario.....	11
	1.5.1 Base del salario.....	13
	1.5.2 Prestaciones que incrementan la base del salario.....	14
	1.5.3 Prestaciones que no incrementan la base del salario.....	14

CAPÍTULO II

2.	Las ventajas económicas.....	17
	2.1 Generalidades.....	17
	2.2 Concepto.....	18
	2.3 Definición.....	19
	2.4 Naturaleza jurídica.....	22
	2.5 Características.....	22
	2.6 Finalidades de las ventajas económicas.....	27



2.7 Normas vigentes..... 28

CAPÍTULO III

3. El salario en especie..... 31

3.1 Generalidades.....31

3.2 Concepto.....34

3.3 Definición.....36

3.4 Naturaleza jurídica.....37

3.5 Características.....37

3.6 Finalidades del salario en especie.....38

3.7 El salario en especie en el régimen legal guatemalteco.....38

3.7.1 Normas vigentes..... 39

CAPÍTULO IV

4. Criterios en la aplicación e interpretación del Artículo 90..... 43

4.1 Análisis e interpretación de resultados.....44

4.2 Interpretación doctrinaria y legal de las ventajas económicas....55

4.3 Efectos de las ventajas económicas.....57

4.4 Interpretación doctrinaria y legal de el salario en especie.....58

4.5 Efectos del salario en especie.....61

CONCLUSIONES.....63

RECOMENDACIONES.....65

BIBLIOGRAFÍA.....



INTRODUCCIÓN



Dentro de toda legislación laboral el salario es la prestación más importante que el patrono da al trabajador por los servicios que éste proporciona a la empresa; el presente trabajo, pretende demostrar, la importancia de las instituciones de salario, principios que lo integran, las ventajas económicas y salario en especie, siendo la base el estudio la doctrina, la ley y la práctica. El objetivo de la investigación es, precisar si existe violación a los principios del salario por parte de los jueces de trabajo y previsión social, como consecuencia a la falta de unificación de criterios en la aplicación e interpretación del Artículo 90 del Código de Trabajo, el cual debido a la forma tan amplia en que fue redactado, especialmente lo relativo a ventajas económicas, motiva diversos criterios en su interpretación y aplicación, dándose la violación de los principios que ilustran la institución del salario, ocasionando con ello falta de certeza jurídica y contradicciones en su aplicación.

Lo anterior justifica la importancia de realizar un análisis crítico del Artículo 90 de la normativa laboral, desde el punto de vista jurídico como doctrinario, debido a su escasa regulación en la ley, es motivo de abusos, perjudicando de esta manera a la clase trabajadora.

Para su desarrollo se utilizaron los métodos analítico, sintético y deductivo-inductivo, con la finalidad de analizar e interpretar la normativa, referente al tema, sirviendo como base fundamental para determinar el criterio jurisdiccional en su aplicación en el

municipio de Guatemala del departamento de Guatemala. La falta de criterio
jurisdiccional en cuanto a la aplicación del Artículo 90 del Código de Trabajo
Guatemalteco por parte de los jueces de trabajo y previsión social viola los principios
que ilustran la institución del salario, la cual fue confirmada.



Para una mejor comprensión, el trabajo ha sido dividido en cuatro capítulos, de los cuales el capítulo I describe el salario, además se hace una breve reseña histórica de su origen, y del principio de unicidad que lo enviste; el capítulo II contiene, diversas conceptualizaciones y definiciones de ventajas económicas, las características a tomar en cuenta para su otorgamiento, sus finalidades y su ubicación en el régimen legal; en el capítulo III se establece las conceptualizaciones de salario en especie, naturaleza jurídica, así como sus finalidades y la sistematización de las leyes que lo regulan; el capítulo IV contiene los criterios en la aplicación del Artículo 90, a través de la investigación de campo, utilizando la técnica de la entrevista realizada en los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social, asimismo un análisis crítico de la interpretación doctrinaria y legal de las ventajas económicas y el salario en especie, estableciendo a la vez los efectos de ambas instituciones.

CAPÍTULO I



1. El salario

El salario es único, indivisible y cualquiera que sea su denominación y formas de prestación pasan a formar parte esencial del mismo, por lo que este trabajo se inicia con las siguientes consideraciones para el desarrollo del tema.

1.1 Consideraciones generales

Una de las instituciones dentro de toda legislación laboral mas relevante es la del salario, siendo ésta la prestación más importante la cual el patrono debe al trabajador por los servicios proporcionados a la empresa. No debe confundirse el salario con el objeto de la relación de trabajo.

El trabajador presta sus servicios más no por el pago de un salario es por la seguridad obtenida a través del mismo, la cual constituye el objeto de la relación de trabajo, reflejándose en la permanencia en el empleo, ascenso, capacitación, habitación, pensión ante un infortunio de trabajo. El salario forma parte también de estos aspectos integradores.

El salario ha de atender a la dignidad del trabajador. Esta dignidad para ser válida, debe de objetivarse; sólo encuentra su concreción cuando el prestador de servicios



obtiene del salario, los medios necesarios para sostenerse y mantener a su familia; la importancia social obtenida por el salario para la alimentación, vestido, vivienda, educación y en fin la realización de un trabajador y su familia, incluyendo la recreación, lo cual hace a otras disciplinas ocuparse del tema, como la sociología, y la economía, las cuales le dan una significación distinta a la puramente jurídica.

La sociología ve al salario como un requisito mínimo para todo el desarrollo de la sociedad, en tanto la economía lo analiza fríamente, como un factor de producción.

La ley Federal Mexicana del Trabajo al definir, en el Artículo 20, la relación y el contrato de trabajo, hace referencia a la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario; la remuneración es sólo una contraprestación por el servicio, pero no la finalidad de éste y mucho menos la cuantificación del esfuerzo.

Juan Del Pozzo al referirse al salario afirma: “aún cuando de la definición del contrato de trabajo pareciera que la única obligación del empleador fuese la de pagar la remuneración correspondiente al trabajo prestado por el empleado, es indudable que del mismo concepto surgen otras obligaciones accesorias derivadas del poder de dirección del empresario que condiciona su autoridad para organizar y dirigir la explotación y las tareas que se realizan en ellas, velando ante todo por la seguridad de la vida y de la capacidad física y moral de sus subordinados, pues no debemos olvidar que el contrato laboral tiene un aspecto relevadamente personal en cuanto significa

utilización de la actividad física o mental del hombre, bien distinta, por cierto, de la de los objetos materiales, tanto en sus consecuencias individuales como sociales.”¹



Luigi de Litala denomina a la retribución como: “la segunda obligación fundamental y, al mencionar la reforma constitucional Argentina de 1949, hace notar que los derechos del trabajador son principios de carácter general, es decir, derechos atribuidos a todos los individuos. Sería la protección de la familia, el perfeccionamiento de los propios conocimientos, el derecho a trabajar; el mejoramiento económico, la conservación de la salud, el seguro contra los riesgos, principios propios de los trabajadores, es decir, el derecho a conseguir condiciones dignas de trabajo, una retribución justa, el bienestar vital, la defensa de los intereses profesionales.”²

Desafortunadamente los distintos autores no llegan a admitir explícitamente sobre el objeto de la relación laboral deba residir en la seguridad, reconociendo los ángulos que la integran.

Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, estableció: “El derecho individual del trabajo, según hemos repetido frecuentemente, tiene como propósito esencial asegurar a cada trabajador, un nivel decoroso de vida. Por ello, e inmediatamente después de la protección a la persona física, dato que se revela en los principios sobre jornada de trabajo, descansos y vacaciones, tuvo que ocuparse nuestro estado de los problemas del salario. La relación de trabajo crea de hecho y en

1. De Pozzo, Juan, **Manual de derecho del trabajo**, pág. 967.

2. De Litala, Luigi, **Derecho sustantivo del trabajo**, pág.11.



la generalidad de los casos, una condición de dependencia económica del trabajador hacia la empresa. El salario es, en la vida real, fuente única o, al menos, principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene un carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia; y es así porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y su familia.”³

Por lo anterior, las ventajas económicas y el salario en especie forman parte integrante del salario, se considera indispensable hacer un análisis del tema, pues no es posible referirse a las ventajas económicas sin antes haber analizado todo lo referente al salario.

1.2 Origen

Dentro de la legislación se encuentran el uso de diversas palabras al designar al salario como retribución, pago, remuneración, etc. En la doctrina, el uso de vocablos diversos: merced, pago, lucro, estipendio, jornal, sueldo, soldada, emolumentos, honorarios, derechos, haberes y otros.

El término salario, etimológicamente proviene de la voz *salarium*. La palabra sueldo es hasta cierto punto equivalente y procede de la dicción *soldada*, la cual era la paga recibida por el hombre dedicado al servicio de las armas, son ellos los primeros asalariados en el campo de prestación de servicios; este tema será profundizado en el

3. De la Cueva Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, pág 196.



capítulo III de la presente obra debido a el origen del salario deviene de la especie.

1.3 Definiciones

Landelino Franco al referirse al salario establece: “es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido.”⁴

Guillermo Cabanellas expresa: “la voz salario proviene del latín *salarium*, a su vez derivado de *sal*, porque era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal.”⁵ Aún cuando habitualmente se utiliza la voz salario para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, se usan también con invariable frecuencia otros términos. Cabanellas da como familia lingüística los siguientes vocablos: “haber, dietas, sobresueldo, sobrepagas, semana, quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, comisión, situado, situación, anata, quitación, sabido, alafa, vendaje, hachuras, regalía, travesía, obvención, subvención, viático, ayuda de costa, asesoría, corretaje, gajes, percance, provecho, merced y mayoralía.”⁶

No obstante, dentro de la diversa gama de sinonimia de los vocablos precedentes, con el salario coinciden más por el contenido estos otros: sueldo, soldada, estipendio, emolumentos, derechos, honorarios, jornal, remuneración, paga, haberes y gratificaciones.

4. Franco López, Landelino, *Instituciones de derecho individual del trabajo*, pág.124.

5. Cabanellas, Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, pág. 570.

6. *Ibid.*

El autor Genaro Barcia hace una distinción al decir: "sueldo es la cantidad que el estado paga a sus empleados y viene del antiguo francés soude, o sou, de donde derivan las palabras soldado y soldada. Esta última voz tiene su origen en sueldo, antigua moneda, igual a la vigésima parte de una libra, y que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integraban la hueste medieval del rey o de un señor."⁷ Estipendio, es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera, deriva de stare de pondus, estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago. Emolumento, es todo cuanto aumenta el haber y hace crecer el haber, incrementando los bienes, expresa la idea de sobresueldo o gaje, como término opuesto a menoscabo o detrimento. Derechos son pagas especiales determinadas por arancel, por disposiciones legales vigentes. Los honorarios constituyen un salario distinguido, honoroso el cual se da a los profesionales académicos por sus trabajos realizados en función de su profesión.



Se ha intentado distinguir entre remuneración y salario; con el primer vocablo se designa entonces todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, provenga del empresario o de otra persona; como ocurre, por ejemplo, con las propinas recibidas de un tercero. El término salario se reserva dentro de tal criterio, para la retribución abonada directamente por el empresario, tal oposición técnica no se encuentra realmente justificada, en cuanto la propina, según ha de verse, integra en ciertos casos el salario.

7. Barcia, Genaro, **Diccionario etimológico**, pág. 123.

Dentro de la terminología de las retribuciones laborales, acogidas por los autores, quizá el criterio más práctico y lógico sea adoptar la voz de denominar lo percibido por el trabajador a cambio de su trabajo.



El Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 88, primer párrafo define "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos." Es evidente en nuestra legislación no existe distinción entre sueldo o salario, los toma como sinónimos; en lo referente al contenido del concepto se considera completo, se entiende dentro del mismo, no solamente las prestaciones en efectivo sino también todo tipo de retribuciones cuanto hayan convenido las partes, lo cual se tomara en cuenta cuando se analice las ventajas económicas, y salario en especie, las cuales forman parte del salario.

Además, el Artículo 18 del Código de Trabajo al dar el concepto de contrato de trabajo en su parte final se refiere a la retribución o sea el salario, puede ser de cualquier clase o forma. A lo cual se considera al referirse a clase o forma dejó incluida la posibilidad de pago en especie y además lo referente a las ventajas económicas.

Según el tratadista Ludovico Barasi el salario es: "la contraprestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprime así a la relación contractual completa el carácter de relación a título oneroso."⁸

8. Ludovico, Barasi, **Derecho del trabajo**, pág. 178.



Cabanellas afirma en la doctrina laboral el salario es: "la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo" y asimismo la integra citando a los siguientes autores, Ihering en sentido amplio entiende por salario: "no sólo el precio del trabajo, sino el precio de la venta, los alquileres y el interés del dinero". Gide, estima que lo integra: "toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo". Mithoff declara que: "lo constituye la retribución obtenida por la persona en justa correspondencia del uso cedido por ella de la propia fuerza del trabajo a otro". Henry George ve en el salario "la retribución dada a la persona por su trabajo manual, o bien la parte del producto obtenido por el trabajo". Para Colotti y Feito es "la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente en metálico o en especie."⁹

Los conceptos anteriores hacen una enumeración de diversas prestaciones integradoras del salario o lo relacionan de manera directa con la prestación del servicio.

La definición de salario debe atender los renglones de: a) cuantificación del esfuerzo, b) posibilidades de la empresa, c) condición social del trabajador. Por lo cual salario es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, tomando en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia.

9. Cabanellas, Ob. Cit; pág 860.

1.4 Antecedentes del principio de unicidad del salario



La integración del salario ha presentado múltiples problemas y como consecuencia de los mismos se tienen varias opiniones, como por ejemplo las siguientes:

- a) El salario se integra con la cantidad que en numerario se conviene o determina, por día, jornada, semana, quincena o mes. Las demás prestaciones no forman parte del salario, son complementarias o adicionales.
- b) El salario se integra con todas las prestaciones recibidas por el trabajador en numerario, sin considerar las prestaciones en especie, por las dificultades de su cuantificación.
- c) El salario se integra con la cantidad convenida o estipulada y sólo aquellas prestaciones económicas por el cual se incrementa, sin considerar el pago de horas extras, vacaciones, días de descanso, etc.
- d) El salario se integra con todas las prestaciones, en dinero y en especie entregadas por el patrón al trabajador a cambio de sus servicios.

El autor Mario de la Cueva señala, el salario se integra: "...con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".¹⁰

Los tratadistas L. Alcalá Zamora y Castillo y G. Cabanellas de Torres manifiestan: "Cuanto reciba el trabajador, con motivo de la prestación de sus servicios y por razón

¹⁰ De la Cueva, Ob. Cit; pág 646.

de ellos, sea dinero efectivo u otra retribución, integra salario, siempre que consecuencia del contrato laboral y se traduzca en un beneficio material



El Licenciado Oscar Najarro Ponce citando a Cabanellas indica; el salario es: “el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral”.¹² Por lo cual, para dicho autor, el salario lo integra la totalidad de los beneficios recibidos por el trabajador a cambio de su trabajo.

El salario está constituido por las prestaciones percibidas por el trabajador y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación entregada al trabajador por su trabajo.

A este respecto, el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., resuelve un problema debatido por la doctrina y la jurisprudencia consistente en las prestaciones que integran el salario. Al adoptar esta definición, no se consideran las observaciones formuladas por algunos sectores en el sentido de; por salario debería entenderse, exclusivamente, la cantidad que se paga en efectivo y todos los restantes beneficios otorgados a los trabajadores deberán considerarse prestaciones complementarias o adicionales esta observación destruye el concepto unitario del salario.

¹¹ L. Alcala Zamora y Castillo, *Tratado de política laboral y social*; pág 94.

¹² Fernández, Amalio M. *El salario*, pág.81.

De todo lo anterior conviene concluir en los siguientes puntos



1. El salario se integra con prestaciones en metálico y en especie, el metálico implica cuanto se pagará en efectivo, en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con lo cual se pretenda sustituir la moneda. Las prestaciones en especie no podrán superar en valor a la cantidad por pagar en numerario, La cantidad fijada o contenida por cuota diaria, semanal o mensual, no será compensada con prestaciones en especie.
2. El salario esta compuesto por prestaciones permanentes y transitorias o accidentales. El salario como unidad goza de las garantías y normas protectoras de las cuales la ley consigna, de tal suerte esté no puede ser objeto de descuentos, tiene a su favor la preferencia, es irrenunciable, se pagará directamente, es nula su cesión, etc.

1.5 Unicidad del salario

El salario es unidad. Está conformado por todas las prestaciones en dinero y en especie, ordinarias, esporádicas y accidentales las cuales el patrón debe al trabajador por la prestación de sus servicios. Todas las prestaciones gozan de las ventajas y prerrogativas otorgadas por la ley.



El salario se comprende en tres partes: a) la base del salario o base de cuantificación;
b) las prestaciones que lo incrementan; c) las prestaciones que no lo incrementan.

a) La base del salario o base de cuantificación, es el numerario convenido o estipulado por jornada, semana, quincena o mes. Es la cantidad que aparece en el tabulador, se incluye en los documentos donde consta las condiciones individuales del servicio o las asignadas para cada plaza en la empresa o establecimiento, aún cuando no exista documento al respecto.

b) Debido a la naturaleza de ciertas prestaciones, traen la tendencia a incrementar la base del salario; que se paga regular y normalmente. Lo dispuesto por la ley en cuanto a la periodicidad del salario a pagar a los obreros es cada quincena y a los demás trabajadores cada treinta días, cuando menos. La regularidad en el pago, se refiere a la periodicidad: no podrá ser regular una prestación la cual sea pagada ocasional o esporádicamente. La normalidad implica la cantidad o el porcentaje siempre sea el mismo. Por ejemplo un agente de ventas no tendrá la misma cantidad, pero sí la misma comisión. Será siempre por ejemplo, el cinco por ciento, aún cuando el numerario varíe. Esta prestación además de ser normal es regular, debe sumarse a la cantidad base del salario, para calcular todas las prestaciones, horas extras, aguinaldo, vacaciones, etc.

c) Hay prestaciones que por su naturaleza no pueden ser tomadas en cuenta para sumarse a sí mismas. Estas son ocasionales, esporádicas, no son regulares en el pago de los términos de ley.



El autor Mario de la Cueva enumera los principios para establecer el salario real del trabajador: “el primer principio a derivarse es el de toda prestación ofrecida al trabajador, de cualquier denominación, crea un derecho en su favor; el segundo principio consiste en toda ventaja económica, dada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, en forma periódica, pasa a formar parte del salario”¹³

Los dos principios confirman lo indicado en la normativa laboral en su Artículo 88 refiriéndose al concepto de salario o sueldo como ...la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

Asimismo lo referido en el Artículo 18 el cual contiene el concepto contrato de trabajo, y en la parte final del primer párrafo indica...a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

1.5.1 Base del salario

El salario se integra con la cantidad convenida y estipulada, la cual forma parte de los tabuladores y de las condiciones pactadas en el contrato individual de trabajo.

¹³ De la Cueva, Ob. Cit.; pág 648.

La naturaleza del salario, consiste en ser remuneradora; para lo cual debe tomarse en cuenta la jornada de trabajo y las circunstancias económicas de la empresa.



La fijación es uno de los aspectos más importantes del salario; en la práctica se han presentado diversos problemas al respecto; la prestación básica puede fijarse, en cuanto a los lapsos de pago y en cuanto a su naturaleza. En el primer aspecto se refiere a los tiempos de pago para quienes desempeñan un trabajo material, los pagos serán cada quincena; para los demás trabajadores cada treinta días cuando menos.

En cuanto a su naturaleza, pueden fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, comisión, a precio alzado, por renta, por kilómetro recorrido o de cualquier otra manera.

1.5.2 Prestaciones que incrementan la base del salario

Son aquellas otorgadas normal y periódicamente, se deben sumar a la cantidad base del salario, para efectuar el pago de todas las demás.

1.5.3 Prestaciones que no incrementan la base del salario

Son aquella de naturaleza esporádica y ocasional, no se deben sumar a la cantidad base del salario, para efectuar el pago de todas las demás prestaciones.

El salario es una de las principales instituciones del derecho laboral debido a que muchas veces es la única fuente de ingreso del trabajador y no se conforma por cuanto el trabajador recibe en metálico, sino además por todos los beneficios obtenidos en forma periódica y continua por la prestación de sus servicios; por lo cual es importante establecer lo referente al principio de unicidad imperante en la institución del salario para una mejor comprensión de las ventajas económicas y salario en especie.





CAPÍTULO II



2. Las ventajas económicas

A través de este capítulo se planteará los diferentes juicios sobre ventajas económicas desde el punto de vista doctrinario como legal, así como demostrar su encaje en el salario efectivo.

2.1 Generalidades

El salario no comprende únicamente una sola prestación en efectivo, la integración concreta del salario es el contenido de una o varias prestaciones, como prestación esencial significa una cantidad en dinero efectivo, pero a la par de él o rodeándolo existen prestaciones complementarias al salario, constituye un todo al cual denominamos salario.

Existen diversas prestaciones complementarias al salario las cuales tienen una individualización formal. no necesitando mayor discusión, las mismas han adquirido cierta autonomía, se sabe con certeza a quienes van dirigidas y su cumplimiento obligatorio, por su generalidad, igualdad e imperatividad; entre ellas el aguinaldo, las vacaciones, el día de descanso semanal y asuetos.

El presente capítulo se proyecta al tratado de las ventajas económicas, las cuales surgen por primera vez durante el gobierno del General Miguel Ydigoras Fuentes, emitirse el Decreto 1441 del Congreso de la República, derogando al decreto 330 el cual contenía el Código de trabajo. Al mismo Artículo 90 del decreto 330 se le adicionó lo siguiente: "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 30% del importe total del salario devengado".



Con relación a esta institución no ha habido ningún cambio al respecto; pues existe únicamente un proyecto de Código de trabajo publicado en el mes de agosto de 1979 en el cual se aborda el tema.

2.2 Concepto

En cuanto a ventajas económicas, la Ley laboral guatemalteca no aclara cuan debe entenderse por ventajas económicas; el Artículo 90 de la ley únicamente se limita a señalar en su último párrafo; "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".

El Licenciado Luis Alberto López Sánchez conceptualiza las ventajas económicas como: “todas aquellas condiciones que el trabajador obtiene en forma adicional al salario y que para los efectos de computarlas se entienden según el Artículo 90 del código de Trabajo, que constituyen el 30% del salario propiamente dicho”.¹⁴



Lo anterior se traduce en, si el trabajador es despedido y acciona ante los tribunales de trabajo y previsión social, debe reclamar el referido 30% adicional y además debe observar el trabajador, si bien es cierto, el indicado Artículo 90 establece, unicamente salvo pacto en contrario, las ventajas se estimarán en el 30%, éste pacto es susceptible de ser superior nunca disminuido.

2.3 Definición

El autor Mario L. Deveali, le denomina ventaja patrimonial y la define de la siguiente forma: “Es la cantidad de dinero o alguna cosa que no sea dinero en ocasión de ganancia (tal el caso de la propina) es decir que, los valores que durante la relación laboral reciba a titulo de salario no imputable a otro distinto.”¹⁵

Guillermo Cabanellas denomina a las ventajas económicas como: “Salario indirecto, indicando, que es el conjunto de beneficios y ventajas que el trabajador obtiene además del pago principal en dinero o en especie por su trabajo”¹⁶

¹⁴ López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho del trabajo para el trabajador**, pág.135.

¹⁵ Deveali, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo**, pág.331.

¹⁶ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, pág.268.



El autor Jesús Castorena señala: "por ventajas económicas deben entenderse tanto las percepciones en dinero como las percepciones en especie que se concedan al trabajador. El servicio de luz de una compañía de energía eléctrica, servicio de transportes en una empresa de esa especie, la habitación gratuita, los alimentos, etc., constituyen ventajas económicas...".¹⁷

El tratadista Ernesto Krotoschin menciona la existencia de prestaciones complementarias del salario, las cuales clasifica en:

a) Salario familiar: "Son pagos adicionales originados en las condiciones personales del trabajador, sobre toda su situación de familia".¹⁸

b) Pluses especiales: "Se clasifican así por ser trabajos penosos o peligrosos, por desgaste de herramientas por propiedad del trabajador (también bicicletas, ropa, etc.), por carestía de vida (en cuanto son circunstanciales, transitorios y periódicamente revisibles), por trabajo nocturno, por antigüedad; y otros de este tipo."¹⁹

También, estipula: "Todas estas prestaciones complementarias en cuanto sean pagos extraordinarios no comprendidos en el salario básico, vienen a elevar a éste como parte integrante de la remuneración total. Desde luego deben distinguirse de las compensaciones de gastos efectivos hechos por el trabajador, las cuales no tienen

¹⁷ Castorena, de Jesús, *Tratado de derecho obrero*, pág 325.

¹⁸ Krotoschin, Ernesto, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, pág 295.

¹⁹ *Ibid.*

carácter de salario. Las prestaciones complementarias tienden a aumentar el nivel de vida del trabajador, o sirven para darle una mayor facilidad económica.”²⁰



El tratadista Juan De Pozzo denomina a las ventajas económicas como: “Complemento de la remuneración; no importando la calificación de la situación jurídica del empleo, lo que la caracteriza es la dependencia del empleado.”²¹

El autor Guillermo González Charry las denomina indicando que: “son ventajas que se entregan al trabajador o los trabajadores y que de no ser así, serían reemplazadas por una suma de dinero que equivaldría más o menos al costo de éstos elementos”.²²

El autor Mario de la Cueva al definir el salario, manifiesta: “que además de la prestación principal, están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a favor del empleado”.²³

Al analizar los diferentes criterios sobre ventajas económicas contemplados por los autores, se determina la diversidad de sus denominaciones aunque algunas coinciden y sobre la base de las mismas se define como ventajas económicas: Aquellas prestaciones complementarias al salario de toda suma dineraria, bien o servicio otorgado por el empleador a un trabajador por motivo o razón de la prestación de sus servicios, deben recibirse en forma continua o periódica, además del pago principal en

²⁰ Ibid.

²¹ De Pozzo, Juan, **Derecho de trabajo argentino II**, pág.22.

²² González Charry, Guillermo, **El derecho de trabajo en Colombia**. pág. 466.

²³ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág.292.



dinero o en especie, constituyen el 30% susceptible de ser superado, disminuido; incrementando el salario.

2.4 Naturaleza jurídica

Según el licenciado Samuel Cabrera Padilla "las ventajas económicas son de naturaleza *sui generis*, porque las mismas están determinadas, no en la ley, sino dentro de cada tipo de relación laboral que surja, están constituidas por una o varias prestaciones complementarias o adicionales al salario, sean de la naturaleza que fueren, éstas son otorgadas o consentidas por el empleador en beneficio del trabajador o su familia durante la relación laboral y se manifiesta en efectivo al concluir esa relación laboral, en adición a la indemnización que percibe el trabajador por el tiempo servido".²⁴ razonamiento del cual se comparte debido a la naturaleza jurídica de las ventajas económicas, se apoya en la constitución de prestaciones complementarias o adicionales del salario, sea cual fuere su naturaleza.

2.5 Características

El Código de Trabajo no especifica si las ventajas económicas, deben tener ciertas características para considerarse como parte integrante del salario o deban tener cierto carácter para su otorgamiento, sin embargo se estima, el reunir ciertas características, las cuales expongo a continuación, sin ser estas limitantes.

²⁴. Cabrera Padilla, Samuel, **Prestaciones complementarias al salario en el derecho del trabajo guatemalteco**, pág.15.



a) Forman parte integrante del salario

Esta característica tiene relación directa con el principio sustentado por Mario de la Cueva, el cual manifiesta: “Toda ventaja económica dada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, en forma periódica, pasa a formar parte del salario.”²⁵

Asegurando que las ventajas económicas forman parte integrante del salario, debido a la forma de retribución recibida por el trabajador a cambio de la prestación del servicio; las mismas incrementan el nivel de vida del trabajador y de su familia, en cuanto se le proporciona, beneficios y ventajas además del pago principal en efectivo o en especie. Asimismo; el autor referido considera: “El salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del trabajador.”²⁶

b) Reciprocidad de prestaciones

Se refiere por una parte al trabajo subordinado y por la otra a su retribución conformando el salario. Para lo cual mencionamos el contenido del Artículo 90 del Código de Trabajo que expresa, las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, significa todo lo que reciba como consecuencia de la prestación de sus servicios.

²⁵. De la Cueva, **Ob. Cit**; pág.648.

²⁶. **Ibid.**

Prestación de servicios otorgada en relación de dependencia, no es más que **trabajo subordinado**.



Varios tratadistas opinan; considerar a las ventajas económicas como parte integrante del salario, sólo como consecuencia de la prestación de servicios, sería una interpretación muy limitativa; de lo cual equivaldría mejor a decir, se considera como ventaja económica todo aquello cuanto reciba el empleado mientras esté en subordinación o en relación de dependencia del empleador. Porque, a veces la prestación de servicios se interrumpe o puede interrumpirse en los casos de suspensión. En esa situación se concluye, doctrinaria y legalmente las prestaciones obtenidas por el empleado como consecuencia de la relación laboral son ventajas económicas e integran el salario.

c) Deben ser continuas y periódicas

Por continuo se entiende lo permanente y persistente; y por periódico, lo que acontece y se repite con regularidad.

Por lo cual si las prestaciones otorgadas no gozan de periodicidad y continuidad y por el contrario se dan de manera eventual o aislada, no constituyen ventajas económicas.

El Licenciado Oscar Najarro Ponce al referirse a la periodicidad señala: "Otra característica de la ventaja económica es la de que el trabajador la reciba con cierta

periodicidad, lo que la hace precisamente, formar parte de su salario; De ahí que si el patrono le da algo al obrero, aun por razón de su trabajo, pero en forma de subsidio, no constituye ninguna ventaja económica.”²⁷



d) Cuantitativas y Cualitativas

Al referirse a términos cuantitativos se considera la cantidad a cuanto asciende el total de algo.

Guillermo Cabanellas, lo desarrolla así: “basta con una prestación que se dé para que la constituya, no importa la cantidad que de ellas se perciba por el empleado; siempre va a constituir el mismo porcentaje legal; la característica de cualitativa va a denotar una cualidad, que hace que una persona o cosa sea lo que es, propiedad o carácter.”²⁸

En el caso tratado de características, naturales o inherentes las cuales distinguen las cosas del dinero en efectivo, sea la calidad que fuere siempre cuanto sea valorable en dinero; claro ésta deberá analizarse cada una para proteger por una parte al trabajador y por otra al patrono para evitar abusos en la interpretación de ésta institución, al momento de ser aplicada.

²⁷ Najarro Ponce, Oscar, *El salario*; pág. 80.

²⁸ Cabanellas, *Ob. Cit*; pág. 553.

e) El porcentaje legal puede ser superado y nunca disminuido



Esta cualidad se basa en las características ideológicas del Código de Trabajo al indicar que todas las prestaciones constituyen un mínimo de garantías susceptible de ser mejoradas únicamente, quedando de esta manera limitada la voluntad de la parte patronal al llegar a disminuir las mismas, basándose en el párrafo el cual indica salvo pacto en contrario.

f) Deben ser para beneficio del trabajador no para el desempeño del trabajo

Mario de la Cueva establece: "No puede considerarse como parte integrante del salario la cantidad que por concepto de gastos se entrega a un trabajador para el mejor desempeño de la comisión, porque dicha suma no puede ser estimada por el trabajador como una ventaja económica establecida en su beneficio"²⁹

La tesis sustentada por la Corte Mexicana se fija en cuanto, las ventajas económicas deben ser otorgadas para la superación del trabajador y no para la ejecución del trabajo; por lo cual al momento de determinarse si un beneficio constituye o no una ventaja económica se debe de analizar si es un medio para el mejor desempeño del mismo o un beneficio para el trabajador, como superación a su calidad de persona.

Como ejemplo tenemos los viáticos los cuales no constituyen ventaja económica puesto que son reembolsados al trabajador por gastos ocasionados en la prestación

²⁹ De la Cueva, Ob. Cit.; pág.649.

del servicio, y por lo tanto no incrementa el salario del trabajador; o el uniforme dado al empleado de una panadería, pues este sirve para tener una mejor presentación ante la clientela y no incrementa su patrimonio.



g) Pueden darse una o más a la vez

Las ventajas económicas pueden darse más de una a la vez y en el Código de Trabajo no se hace alusión al límite de ventajas económicas, en la práctica puede otorgarse una o varias. Ejemplo: alimentación; o alimentación y habitación; o alimentación, habitación y vehículo, y así sucesivamente.

2.6 Finalidades de las ventajas económicas

A falta de doctrina existente sobre el tema en mención y basándose en lo investigado se llega a establecer la finalidad de las ventajas económicas otorgadas por el empleador a sus trabajadores, consiste en:

1. Consolidar un total de beneficios a cambio del trabajo, el cual va a ha recibir de su subordinado,
2. Cubrir un gasto prescindible,
3. Tener un mejor desenvolvimiento en sus labores creando un clima de estabilidad y armonía.

Es una institución pobremente regulada dentro del régimen legal, la cual se refleja en normas oscuras, ambiguas e insuficientes de la institución, aparece someramente en la Constitución Política de la República de Guatemala así como en el último párrafo del Artículo 90 del Código de trabajo.



2.7 Normas vigentes

En la Constitución Política de la República de Guatemala; lo relativo a ventajas económicas, la carta magna las enmarca dentro del capítulo II, Derechos sociales, sección octava en el Artículo 102 relativo a derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;"

El Código de trabajo; dentro de la normativa laboral guatemalteca el referido tema se ubica dentro del Título Tercero- salarios, jornadas y descansos, capítulo primero – salario y medidas que lo protegen dentro de los Artículos siguientes:

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



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

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

Artículo 90 del mismo cuerpo legal indica: El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

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

Es entendido que la prohibición precedente no comprende la entrega de vales, fichas, u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada

período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.



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

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

Convenio 95, de la Organización Internacional del Trabajo al referido tema destaca en el:

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

CAPÍTULO III



3. El salario en especie

Es la forma mas antigua de retribución y en la actualidad opera como una excepción al pago exclusivamente en moneda, siendo parte del salario, conviene establecer su incidencia en el ámbito laboral guatemalteco.

3.1 Generalidades

Salvo la cooperación familiar, los servicios de buena voluntad, las prestaciones integran modalidades de contribución y las formas mas o menos directas de trabajo obligatorio, toda actividad laboral es y ha sido remunerada.

No equivale esto a decir siempre e íntegramente se ha pagado en dinero el trabajo, durante siglos, los esclavos fueron remunerados con vivienda y comida; debido a los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario se encuentran en el código de hamurabi, unos dos mil años anteriores a la era cristiana, en donde aparecen ya fijados salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios, entregando de modo mas o menos completo al albedrío de las partes, lo cual equivalía al predominio abrumador del patrono.



Por oposición diversas consideraciones sobre este género se concretan al tratar el salario en dinero; complementariamente se discute si es admisible establecer como única retribución el uso de habitación o alimento; o si por el contrario, resulta indispensable, por lo menos una mínima parte sea en metálico, parece indudable, como condición esencial del contrato de trabajo, en cuanto una parte de la retribución, cuando menos deba ser abonada en dinero, si la remuneración consiste exclusivamente en el uso de la habitación, y subsistencia, no existe en realidad un contrato de trabajo pues faltaría la prestación de servicios y la remuneración como consecuencia de esa prestación de servicios.

La exclusividad de la retribución en especie además del ingrato recuerdo de constituir ésa la modalidad remuneradora de los esclavos, se revela insuficiente para el trabajador; sus necesidades vitales no se reducen a comer y alojarse, sino deben de adquirir, mediante compra, numerosos artículos, enseres y elementos.

Guillermo Cabanellas cuando se refiere al tema establece: "Por circunstancias excepcionales, sobre todo en los medios rurales, los trabajadores prefieren ser retribuidos en especie con productos de las cosechas. Ocurre así en épocas de guerra, cuando los alimentos y otros artículos escasean y se tiene mermada confianza en la estabilidad monetaria porque entonces los trabajadores cuentan con especular con el sobrante de su consumo"³⁰

³⁰ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág.17.



Si se recuerda lo estipulado en el capítulo I, sobre la etimología de la palabra salario, se deriva de "salarium" el cual significa sal, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fijada de este producto; y sueldo es la denominación predominante hoy para referirse al pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios, procede de la dicción soldada, la paga recibida por su actividad el hombre dedicado al servicio de las armas.

Como se aprecia, el salario en especie, es la forma más antigua de compensar la fuerza de trabajo; si nos remontamos a la historia guatemalteca, éste tuvo sus inicios en el período colonial durante la primera etapa que va de 1524-1542 cuando se dan los rasgos predominantes de relación esclavista.

Según Hugo Sylvester la disposición legal del pago exclusivamente en efectivo no siempre ha existido: "en épocas pasadas el pago debía hacerse en especie o mercaderías; Esto era a consecuencia de la lejanía de las manufacturas, lo cual dificultaba al trabajador proveerse de los mismos. Por lo tanto el contratista era el encargado de suministrar al trabajador de víveres y provisiones; pero, con el tiempo esa disposición se hizo innecesaria debido a que se establecieron ciudades en los lugares de trabajo y además se introdujo la especulación, perjudicando de esa manera la economía del trabajador. Por esa razón, el derecho del trabajo prohíbe, con algunas excepciones ya mencionadas, el pago de los salarios en especie más

conocido con el nombre de *truck system*, el cual en su traducción quiere decir sistema de truco o sistema de engaño.”³¹



3.2 Concepto

Según Luis Alcala-Zamora y Castillo citado por Guillermo Cabanellas, al referirse a salario en especie: “es el que se paga en valores que no son moneda; principalmente con productos o proporcionando vivienda y comida, no pierde su denominación si prevalece en valor la retribución monetaria”³²

Schmoller, citado por Cabanellas, señala: “el modo más antiguo de retribución del trabajo, ha consistido en todo lugar, en ofrecer habitación, alimento y vestido, ya directamente como lo recibían los miembros de la familia y los esclavos; ya indirectamente como el siervo a quien se cedía una cabaña, un trozo de tierra, ganado y aperos de labranza. Actualmente se paga en numerario, pero no ha dejado de existir el salario en especie”³³

Para el tratadista Mario de la Cueva, salario en especie es: “el que se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo”.³⁴

³¹ Sylvester, Hugo, *Diccionario jurídico del trabajo*, pág.167.

³² Cabanellas, *Ob. Cit*; pág.19.

³³ *Ibid.*

³⁴ De la Cueva Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, pág 455.

Según Guillermo Cabanellas "es la retribución de valor económico que no consiste en dinero, como la casa, la comida, la ropa de trabajo"³⁵



La legislación laboral da un concepto específico de cuanto debe entenderse por salario en especie. Sin embargo, al referirse al mismo únicamente menciona alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato.

Samuel Cabrera Padilla al analizar salario en especie establece: "El alimento y la habitación, constituye la parte esencial del salario para domésticos, aprendices, trabajadores del campo, marinos, etc. El salario en especie, se integra en valores que no sean moneda, pero existe otro salario o formas de salario que puede denominarse "mixto" el cual está integrado por una parte en efectivo y otra parte en especie"³⁶

La enciclopedia Jurídica Omeba define al salario en especie en una forma negativa al decir: "Es la contraprestación -con valor económico- del trabajo subordinado que no se paga en dinero"³⁷; Este concepto es muy amplio, al indicar en cuanto salario en especie es todo lo que no se paga en metálico, podría pensarse o confundirse con ventajas económicas, dos instituciones distintas.

³⁵ Cabanellas, Ob. Cit; pág.887.

³⁶ Cabrera Padilla, Ob.Cit; pág 73.

³⁷ Enciclopedia jurídica omeba, pág 137



3.3 Definición

Salario en especie, es una institución complementaria del salario que consiste en el pago parcial del mismo con prestaciones en especie apropiadas a la persona del trabajador y de su familia para su beneficio, por consumo o uso inmediato de las mismas, cuyo valor atribuido debe ser razonable y justo, en razón de lugar, tiempo y forma de su otorgamiento.

De esta manera, se hace énfasis en la falta de determinación de las prestaciones en especie, por ser mutables, a excepción de la alimentación, habitación y vestido, las cuales son la fiel expresión de este salario parcial según la totalidad de tratadistas.

Asimismo, se menciona el consumo y uso inmediato, porque si tratara de un uso o consumo posterior, estaríamos ante prestaciones complementarias mixtas, para ser más exactos.

También se indica en cuanto al valor atribuido a este salario en especie, debe ser razonable y justo, lógicamente en razón del lugar, tiempo y forma de su otorgamiento, esto tiene su razón considerándolo desde el punto de vista del alza del costo de la vida en determinada región acorde al clima y ambiente en donde se prestan los servicios.



3.4 Naturaleza jurídica

El Licenciado Samuel Cabrera sostiene: "el salario en especie, es una prestación complementaria al salario, que equivale al 30% del total del mismo; comprende un beneficio al trabajador y su familia, en cuanto a su uso y consumo se refiere de la prestación que la caracteriza"³⁸

Opinión la cual se considera acertada y el salario en especie subsiste, una vez exista otra parte efectiva de salario, en consecuencia, al igual que el Licenciado Cabrera se estima como un instituto jurídico no principal sino accesorio, que se fusiona por disposición de la ley y se denomina sencillamente salario, comprendiendo en un todo una parte en moneda de curso legal y otra parte en especie.

3.5 Características

Del análisis de las definiciones planteadas, se señalan las características más sobresalientes de la institución:

1. El salario en especie debe ser otorgado únicamente a trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas.
2. El importe total del mismo debe ser como máximo un 30%
3. Solamente lo constituye alimentos y artículos análogos.
4. Debe ser de consumo personal inmediato.

³⁸ Cabrera Padilla, Ob. Cit; pág.76

5. El suministro debe hacerse a precio de costo o menos.



3.6 Finalidades del salario en especie

En la antigüedad; la finalidad del mismo radicaba a consecuencia de la lejanía de las manufacturas, lo cual dificultaba al trabajador proveerse de los mismos, pero a través del tiempo esta disposición ya no se hizo necesaria puesto que se establecieron ciudades en los lugares de trabajo.

Se considera como, la finalidad primordial del salario en especie hasta la actualidad es asegurar a los miembros de la familia del trabajador agrícola suministros de primera necesidad, desvirtuando ya la lejanía de las manufacturas, pero dándole importancia como un ingreso mínimo por extensión a la familia del trabajador.

3.7 El salario en especie en el régimen legal guatemalteco

La institución esta regulada, en la Constitución Política de la República de Guatemala así como en el código de trabajo, asimismo en el Convenio relativo a la protección del salario, en donde se regula lo relativo a las medidas protectoras del salario y cuando se da el pago a través de la especie.

3.7.1 Normas vigentes



Al sistematizar las Leyes reguladoras del salario en especie encontramos en la Constitución Política de la República de Guatemala, dentro del capítulo II, Derechos Sociales –Sección Octava – y reza de la siguiente manera:

Artículo 102. Derechos Sociales Mínimos de la Legislación del Trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.

El Código de Trabajo de la República de Guatemala se refiere al salario en especie en los siguientes artículos:

Artículo 18. Contrato Individual de Trabajo. Sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico 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 inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

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



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

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

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

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.



El Artículo 93. segundo párrafo igualmente señala: para los mismos efectos que se puedan pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total.

El Convenio 95 relativo a la protección del salario señala el Artículo 4 destaca dos incisos:

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso deberá permitirse el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.
2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que: a) Las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos. b) El valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

La normativa reguladora del salario en especie, es clara y concisa al establecerlo como admisible en complemento al salario en metálico; en cuanto el porcentaje no exceda del treinta por ciento del importe total de este y únicamente en explotaciones

agricolas y ganaderas, y deben consistir en productos de su beneficio personal, consumibles y suministrados a un precio justo y razonable.



CAPÍTULO IV



4. Criterios en la aplicación e interpretación del Artículo 90

Este capítulo se sustenta a través del trabajo de campo, con el objeto de obtener las opiniones de los jueces de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala, departamento de Guatemala; la metodología utilizada fué la entrevista dirigida a llenar el cuestionario propuesto.

Con éste estudio se pretende demostrar, la importancia de la correcta aplicación del Artículo 90 del Código de Trabajo Guatemalteco, pues al considerar que tanto la institución de las ventajas económicas como la del salario en especie, son poco conocidas y aplicadas en nuestro medio; siendo la base de estudio la doctrina y la ley.

El objetivo al realizar este análisis radica en establecer el criterio de los órganos jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala del Departamento de Guatemala en la aplicación del Artículo 90, se realiza a través de un cuestionario el cual versará sobre estas instituciones las cuales motivan controversias donde se aplica. Esto, motivado por el ámbito jurisdiccional como profesional, existen diversos criterios en cuanto a su aplicación e interpretación, la cual se considera depende en gran medida por la forma tan amplia al redactar la norma, la cual se presta a confusiones en favor y en contra del interés en juego; en consecuencia trae como resultado la violación de los principios que ilustran la institución del salario.

4.1 Análisis e interpretación de resultados



Para el desarrollo de la investigación se debía reunir el criterio de por lo menos cinco jueces de trabajo y previsión social, la investigación se delimito al municipio de Guatemala del departamento de Guatemala: ya que existen ocho juzgados de trabajo y previsión social en la ciudad; los entrevistados mostraron mucha accesibilidad lo cual facilitó sin obstaculo alguno el desarrollo de la investigación.

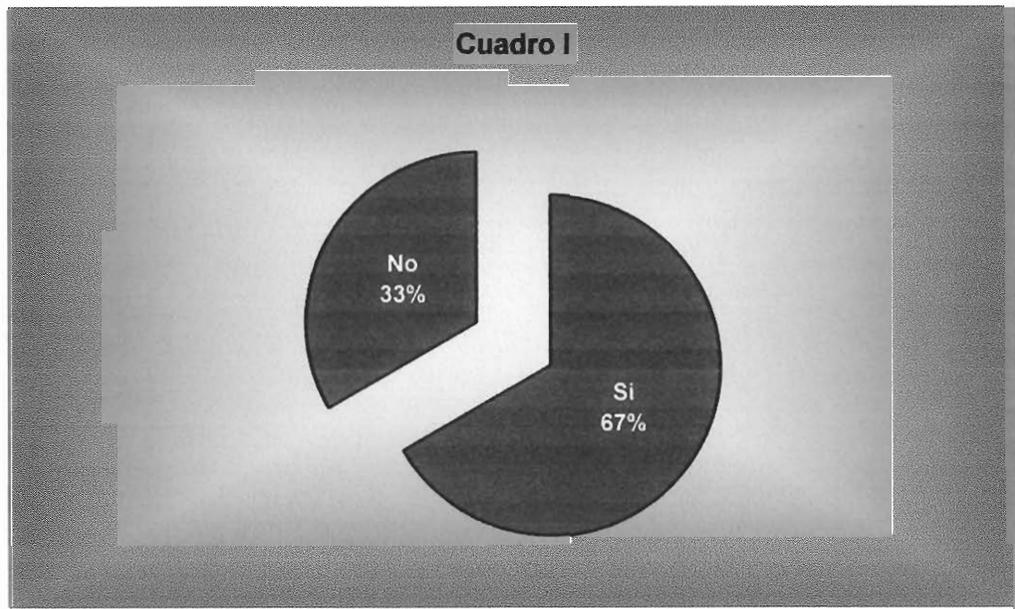
El cuestionario consta de ocho preguntas de las cuales siete eran preguntas cerradas con sus respectivas alternativas; las cuales tienen como base información obtenida de forma secundaria y una pregunta abierta, a continuación se transcribe las preguntas con sus respectivas respuestas, obtenidas y representadas en gráficos.



Pregunta número 1

¿Considera que el salario en especie y las ventajas económicas constituyen prestaciones complementarias al salario?

- 1. Si
- 2. No



Fuente: Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala, depto. de Guatemala, mes de marzo de 2004.

Cuando se cuestiona a los entrevistados respecto a las instituciones de salario en especie y ventajas económicas como complementarias al salario el treinta y tres por ciento no considera a las instituciones como complementarias al salario, mientras que el sesenta y siete por ciento responden afirmativamente aduciendo de que la ventaja económica si es complementaria más no el salario en especie porque éste esta dentro del mismo salario; lo que enfoca desde ya en la practica tribunalicia la existencia de un conflicto de interpretación y aplicación.

Pregunta número 2

¿Qué entiende por ventajas económicas?



1. Son todos aquellos beneficios que el patrono otorga al trabajador y consisten en un 30% más de su salario, no es una prestación renunciable y no debe estar normada dentro de un pacto.
2. Es toda suma dineraria, bien o servicio que el empleador da a sus trabajadores por motivo o razón de la prestación de sus servicios. Por lo general en el país no se dan, los empleadores prefieren no otorgarlas por el porcentaje que éstas representan.
3. Al ser el salario toda remuneración que recibe el trabajador de cualquier clase o forma, por los servicios prestados, debe entenderse que el salario puede ser dinero o beneficios, las ventajas económicas son parte del salario que no consisten en dinero sino en beneficios o prestaciones en especie. Y lo que para un trabajador la puede constituir para otro no, dependiendo de la naturaleza del trabajo que se realice.
4. Son todos los bienes o servicios que el empleador otorga al trabajador con motivo de la relación laboral que integran o forman parte del salario devengado, no pueden ser otorgadas de manera general porque dejaría de ser ventaja.



5. Son todos los beneficios o prestaciones en especie que consisten en un sueldo más de su salario las que deben ser prestadas de manera normal y periódicamente para así poder ser sumadas a la cantidad base del salario al término de la relación laboral, analizando en cada caso, según la naturaleza del trabajo, y la manera en que ésta se hace efectiva.

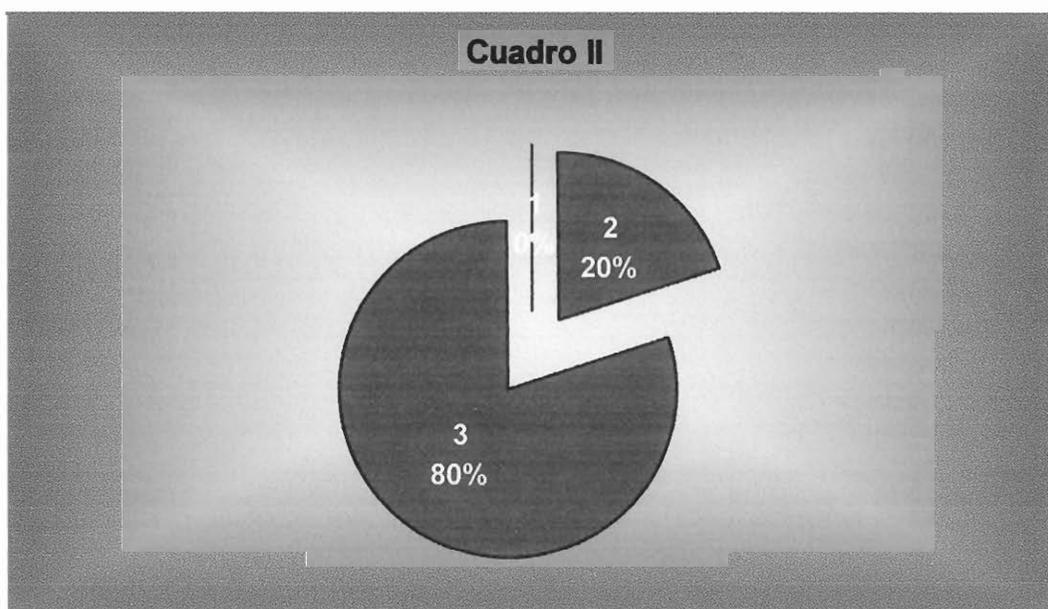
Del estudio de las respuestas obtenidas se deriva la falta de unificación de criterio con relación al concepto en los órganos jurisdiccionales debido al criterio dividido que reflejan las respuestas mientras que uno de los entrevistados establece que puede llegar a constituirse en dinero la ventaja económica, la mayoría coincide en que no consisten en dinero llegando a analizar que ventaja económica es toda cosa, bien o servicio valorable en dinero; que el patrono otorge al trabajador y que por principio legal integran el treinta por ciento del salario total devengado, sirviendo de base para el cálculo de la indemnización, en los órganos jurisdiccionales existe conflicto en la aplicación al resolver por lo general se adaptan o se acomodan al criterio que prevalece a sus antecesores.

Pregunta número 3

¿Dentro de las siguientes prestaciones, cuales considera que se constituyen como ventaja económica?



1. Educación, vehículo, chofer, alimentación y asistencia médica
2. Son innumerables
3. deben ser analizados en cada caso atendiendo a la forma en que se presten



Fuente: Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala, depto. de Guatemala, mes de marzo de 2004.

El ochenta por ciento de los entrevistados responde que para considerar una prestación como ventaja económica debe de ser analizada en cada caso atendiendo a la forma en que se presten esto significa una mejor alternativa al trabajador, mientras un veinte por ciento establece que son innumerables y no se pueden enmarcar debido al dinamismo del derecho laboral, y el uno por ciento las agota al enumerarlas.

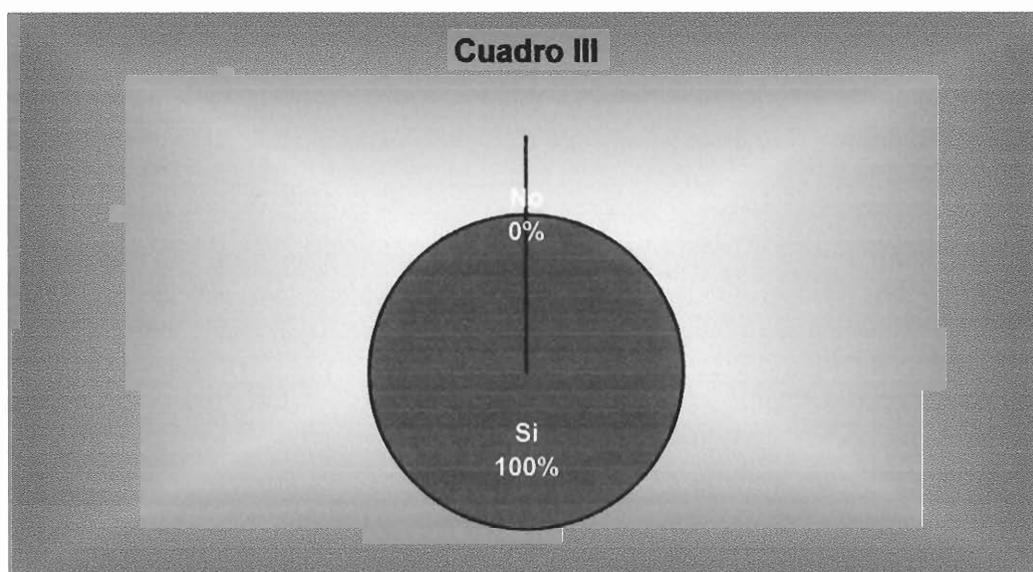
Pregunta número 4



¿Considera usted que debido a la forma tan amplia en que fue redactado el Artículo 90 del Código de Trabajo Guatemalteco pueden darse diversos criterios en cuanto a su aplicación e interpretación?

A.Si

B.No



Fuente: Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala, depto. de Guatemala, mes de marzo de 2004.

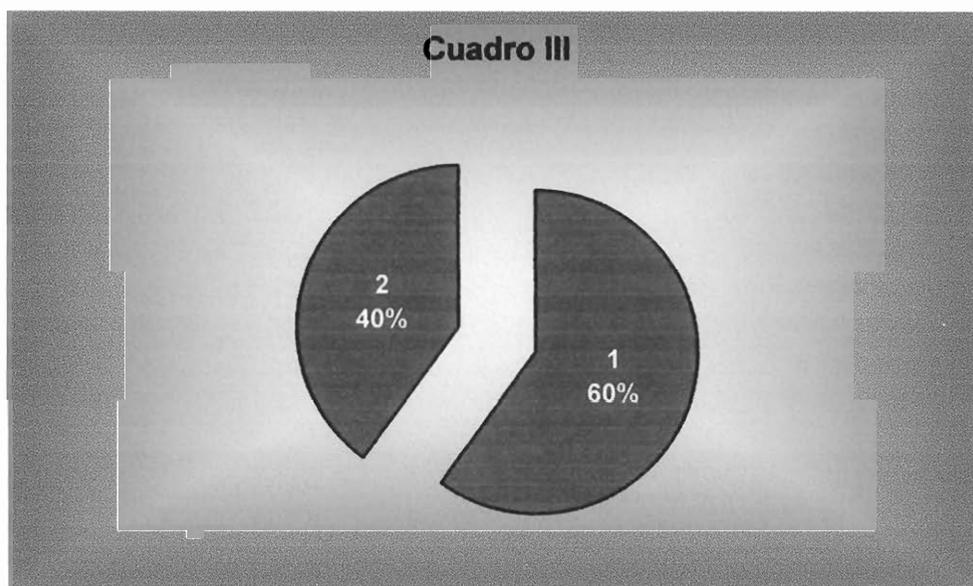
En un cien por ciento de los entrevistados responden en cuanto si consideran el Artículo 90, especialmente lo relativo a ventajas económicas ocasiona varios criterios al resolver en cuanto a su interpretación, lo cual impacta de una manera negativa hacia los trabajadores la falta de características de la institución, puesto que hasta en doctrina el tema es bastante limitante y controversial.

Pregunta número 5



¿Según el 30% que señala la ley en el Artículo 90, referente a ventajas económicas es susceptible de ser superado o disminuido?

1. Puede ser superado
2. 30% es el máximo



Fuente: Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala, depto. de Guatemala, mes de marzo de 2004.

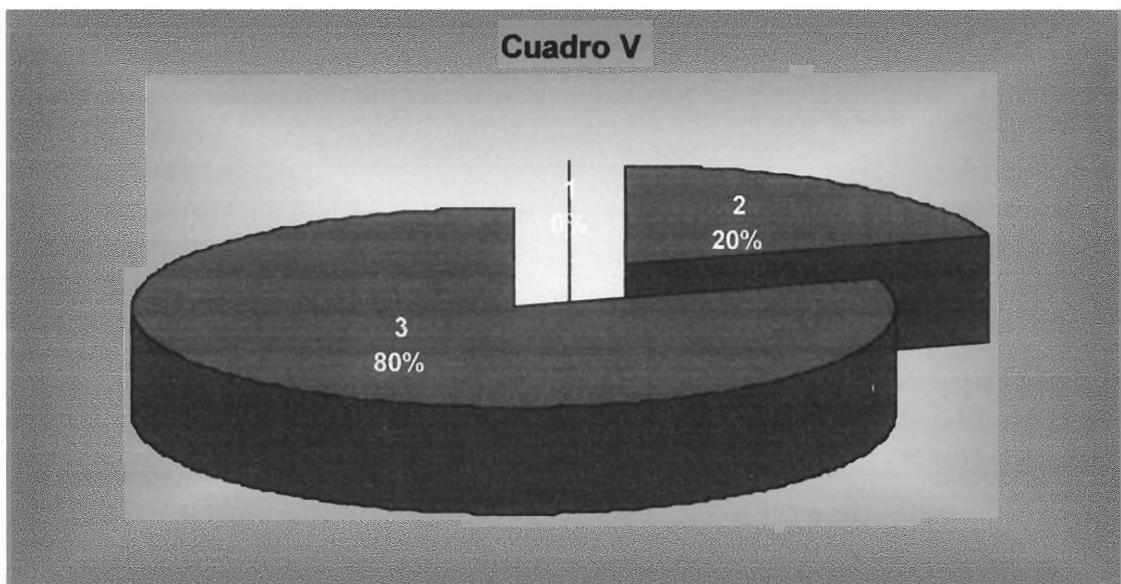
Según el estudio el sesenta por ciento afirma en cuanto a éste porcentaje puede ser superado y ellos lo llegan a interpretar como un porcentaje mínimo elevado debido a que se refleja en la falta de beneficios que los empleadores otorgan evadiendo éste porcentaje al término de la relación laboral y disfrazando cualquier beneficio en el caso se otorge, mientras un cuarenta por ciento de los entrevistados afirman que el 30% es el máximo a pedir lo que lleva a pensar donde queda el mínimo de garantías irrenunciables que enviste la legislación laboral.

Pregunta número 6



¿En el caso de los trabajadores sujetos a regímenes especiales correspondiente a habitación, alimentación y vestido lo interpreta como?

1. Ventaja económica
2. Salario en especie
3. Es un imperativo legal



Fuente: Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala, depto. de Guatemala, mes de marzo de 2004.

El cero por ciento coinciden en que no es ventaja económica, mientras un veinte por ciento se inclina en cuanto a estos beneficios pueden llegar a ser salario en especie y el ochenta por ciento lo interpretan como un imperativo legal, debido a la naturaleza excepcional o propia del régimen, éste resultado figura en los trabajadores sujetos a éste régimen están excluidos de gozar de ventajas económicas.

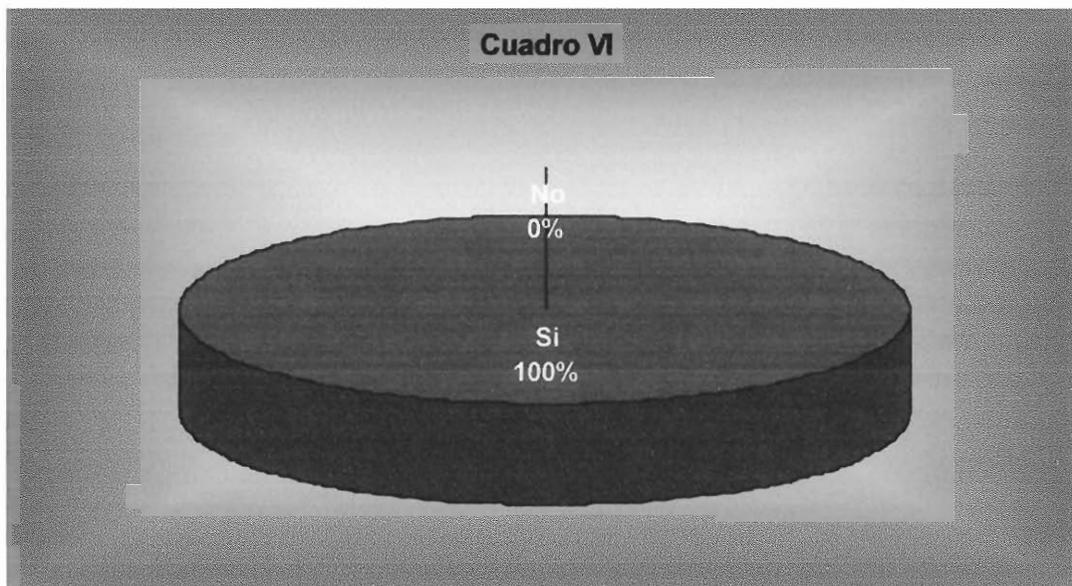
Pregunta número 7

¿Producen efecto las ventajas económicas al término de la relación laboral?



1.Si

2.no



Fuente: Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala, depto. de Guatemala, mes de marzo de 2004.

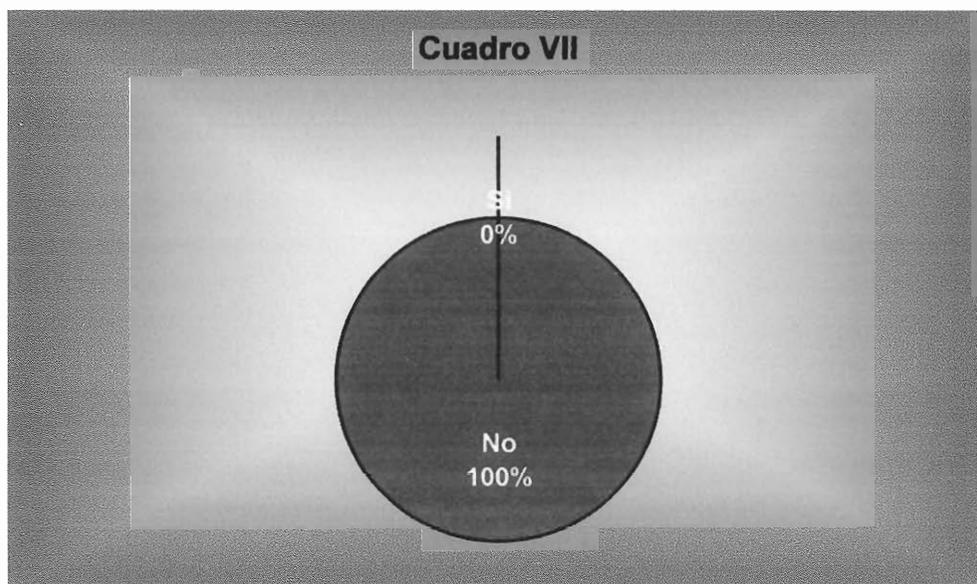
El 100% de los entrevistados afirman que las ventajas económicas producen efecto al término de la relación laboral cuando estas han sido otorgadas durante la misma y efectivamente gozado el beneficio, en nuestro país generalmente se reflejan en empresas de mayor solidez, debido al porcentaje que representan los empleadores se abstienen a otorgar cualquier beneficio que constituya una ventaja económica.

Pregunta número 8



¿Produce algún efecto el salario en especie al término de la relación laboral?

- a. Si= 0
- b. No=5



Fuente: Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala, depto. de Guatemala, mes de marzo de 2004.

La respuesta negativa es la que prevalece en un cien por ciento confirmando que el salario en especie no produce efecto al término de la relación laboral, debido a que únicamente este complementa el salario efectivo o metálico que el trabajador agrícola pueda llegar a recibir y no aumenta en ningún momento éste.

Al analizar las respuestas, se llega a determinar la falta de certeza jurídica que existe acerca de estas instituciones, especialmente la de Ventajas Económicas y que repercute en la falta de unificación de criterios.



Argumentaba uno de los entrevistados en el país algunos llegan a considerar como ventaja económica una taza de café al momento de reclamar las mismas, y esta prestación se refleja en empresas o instituciones de gran solidez.

Asimismo, tanto en el ámbito patronal se evidencia en la desestimulación, las empresas prefieren abstenerse de darle algunos beneficios a los trabajadores, evitando de esta manera correr el riesgo por alguna prestación mínima se pueda reclamar un 30% adicional al salario al termino de la relación. Para una interpretación unificada se considera que el Artículo 90 del Código de Trabajo último párrafo debería ser actualizado; al dar las características de la institución de las Ventajas Económicas, puesto si se llegaran a enumerar se estarían restringiendo la institución. Para así evitar procesos inútiles o la desestimulación por parte del sector patronal y como resultado son los trabajadores quienes al final son los perjudicados al no estar explícito este concepto en la norma respectiva, asimismo en cuanto al porcentaje es inadmisibles que hay quienes llegan a considerar debido a la frase de la legislación "salvo pacto en contrario" que el treinta por ciento establecido puede llegarse a negociar y pactarlo de manera antojadiza, donde queda la ideología de la legislación laboral al constituirse como un mínimo de garantías irrenunciables.

4.2 Interpretación doctrinaria y legal de las ventajas económicas

Doctrinariamente como quedo establecido en el capítulo II, en los diversos conceptos de los autores citados, los criterios emanan de esta institución desde sus denominaciones como; ventaja patrimonial, salario adicional, salario indirecto, prestación complementaria, complemento de la remuneración; así como en los elementos de los cuales la constituyen algunos afirman en cuanto puede ser dinero en efectivo, algún bien o servicio en ocasión de ganancia así como alguno de ellos llega a considerar como tal la propina.

El autor Luis Fernández Molina, afirma: “que las ventajas económicas forman parte del salario, comprenden una serie de beneficios o prestaciones no dinerarias que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo.”³⁹

Continua manifestando el autor que el empleador no lo hace por mera generosidad sino para afianzarse un total de beneficios a cambio del trabajo que va a recibir de su subordinado, es entonces cuando el trabajador decide o elije continuar trabajando con un empleador; y que de no comprender esos beneficios no trabajaria en ese puesto; es lógico en cuanto es el empleador quién absorbe estos costos y al trabajador va a significar descargas o complementos de los gastos que regularmente afronta con su salario.

³⁹ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág.215.



La institución tratada aparece ligeramente en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el último párrafo del Artículo 90 del código de Trabajo. Al analizarlo el referido Artículo tomaremos las frases siguientes: ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, salvo pacto en contrario constituyen el treinta por ciento del importe total del salario.

Ventaja económica; la ventaja consiste en la superioridad de una persona o cosa respecto a otra, excelencia, prelación, conveniente, fructuoso; y económica la vida económica, todo lo relativo a la economía, se refiere al orden en el gasto de una casa, virtud existente al evitar los gastos inútiles.

De cualquier naturaleza que sean; atendiendo a la naturaleza especial que las enviste, se determinan en cada tipo de relación laboral en las cuales surja.

Salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total de su salario; es a merced de este párrafo –salvo pacto en contrario- por el cual es usual en las empresas al momento de hacer la contratación convengan con el trabajador un porcentaje menor, o a veces una renuncia expresa, e incurre en un pacto nulo; porque el derecho de trabajo constituye un conjunto de normas que tutelan las garantías mínimas sociales establecidas para los trabajadores, susceptibles solo de ser superados a través de la contratación individual.

Desdichadamente no existe mayor doctrina de la institución, pero su solidez en cuanto a derechos de los trabajadores, radica en los principios generales del derecho del

trabajo, que generalmente están contenidos en la Constitución internacionales.



Luis Fernández, establece que en cuanto a: “ la misma oscuridad de la Ley provoca en muchos empleadores la negativa a conceder algunas prestaciones, a riesgo posteriores reclamos de ventajas económicas y por lo mismo un treinta por ciento más de las prestaciones finales.”⁴⁰

4.3 Efectos de las ventajas económicas

La licenciada Miriam Maldonado en su trabajo de tesis llega a la conclusión de: “las ventajas económicas al formar parte integrante del salario, en caso de ser otorgadas por el patrono; por esa sola circunstancia se convierten en obligatorias, susceptibles de ser incluidas al momento de practicarse la liquidación correspondiente a indemnización; por lo tanto al ejercer sus efectos de aumentar el salario en ésta, también lo hacen en las vacaciones y aguinaldo, no así en horas extras, porque quedan incluidas en el promedio de salarios devengados por el trabajador en la indemnización.”⁴¹

Asimismo, el Licenciado Luis Alberto López Sánchez hace referencia en este punto al argumentar: “ello quiere decir, que si el trabajador es despedido y acciona ante los

⁴⁰ Ibid. pág.219.

⁴¹ Maldonado, Miriam, *Las ventajas económicas y sus efectos en la indemnización y demás prestaciones laborales*, pág.64.

tribunales de trabajo y previsión social debe reclamar el referido treinta por ciento adicional .⁴²



Al considerar los criterios referidos por estos autores se ha llegado a determinar, las ventajas económicas incrementan el salario del trabajador y en consecuencia su patrimonio y al terminar la relación laboral, éstas adquieren un valor en dinero aumentando sus prestaciones en efectivo en un treinta por ciento para los efectos de su calculo.

4.4 Interpretación doctrinaria y legal del salario en especie

Doctrinariamente como se puede apreciar en los conceptos mencionados en el capítulo III, no se hace relación explícita en cuanto a la clase de trabajo en el cual éste encaja; al porcentaje el cual debe atender, así como diversos criterios de lo comprendido como la especie.

El Código de Trabajo en Guatemala, regula el salario en especie en su Artículo 90, párrafo cuarto, como una excepción, para el efecto lo analizaremos de la siguiente manera: “No obstante los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de salario hasta un treinta por ciento del importe total de éste como máximun, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan o

⁴² López Sánchez, Ob. Cit; pág.135.

dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos”.



Al analizar el Artículo mencionado para interpretar lo que se considera la especie, tomaremos las frases siguientes: alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal e inmediato o al de sus familiares, suministrados por el patrono a precio de costo o menos.

Los alimentos; en algunos casos consisten en cosas o productos que el propio empleador produce o vende tales como: pan, carne, maíz, frijol, arroz, etc; proporcionados en determinadas cantidades; o bien puede consistir en suministro de comida, la cual debe ser sana, nutritiva, suficiente, para compensar la energía o desgaste físico que el trabajador sufre diariamente por el trabajo desempeñado, cualquiera cuan éste sea.

Consumo o consumible; son las cosas cuya existencia termina con el primer uso, o aquellos que no pueden servir a su destino sin destruirse, como los alimentos.

Suministrado por el patrono a precio de costo o menos; evitando el lucro para el empleador, si se suministra en especie al trabajador en éstos casos debe descontarse de su salario en dinero, porque si no lo hace, entonces deja de constituirse como tal y se enmarca dentro de otro rubro de salario.

El tratadista José Montenegro Baca manifiesta que: "la legislación comparada considera a la vivienda salario en especie por el uso gratuito de la casa-habitación otorgada al trabajador o la suma de dinero que el empleador abona a éste que cubra el alquiler de la misma, integra de su salario."⁴³ Continúa manifestando el autor, en que hay casos en que la vivienda no integra el salario, para el trabajo de los porteros o guardadores de finca, que por la naturaleza del mismo tienen que vivir en ella, para poder prestar su servicio, pues es una condición para que puedan desarrollar su actividad; quiere decir que, si es proporcionada para el trabajo o al servicio de la empresa no constituye salario; si bien es proporcionada por la prestación del trabajo, o como consecuencia del mismo, como sucedería en caso, que además de la habitación que ocupa el trabajador, tenga derecho a usar otras habitaciones para su familia, entonces si merece justiprecio y cómputo como salario, pues el uso evita al trabajador incurrir en un gasto de casa-habitación, para él y su familia incrementando sus ingresos.

La legislación guatemalteca es clara al establecer el salario en especie se otorga a trabajadores agrícolas y lo constituyen artículos de primera necesidad a precio de costo, aunque suele confundirse el salario en especie y las ventajas económicas al interpretarlas; pero como nuestra ley en cuanto a las segundas no las determina taxativamente por razones antes analizadas, a mi criterio es preferible aplicar la norma más se favorezca al trabajador, conocida como *in dubio pro operario*.

⁴³ Montenegro Baca, José, *Derecho latinoamericano del trabajo*, pág.298.

4.5 Efectos del salario en especie



1. Al darse se suministran productos de primera necesidad a su costo, evitando un gasto mayor al momento de adquirir el trabajador estos productos al precio real de mercado, en cuanto viene a producir un efecto de ahorro al bolsillo del trabajador que goce de la especie.
2. Trae consigo la protección de una parte del salario frente al mismo trabajador y por extensión a su familia, asegurándose artículos de primera necesidad al hogar.

El salario en especie no aumenta el salario únicamente se convierte en una fracción de pago del salario efectivo de valores o beneficios en cuanto no son dinero, al permitir la legislación el pago en especie, indirectamente viene a proteger el salario frente al mismo trabajador.



CONCLUSIONES



- 1) Tradicionalmente el salario se ha interpretado en, forma amplia el cual comprende, dinero en efectivo, especie y demás prestaciones de cualquier naturaleza; y en forma restringida, que incluye unicamente el dinero en efectivo.

- 2) La naturaleza sui generis de las ventajas económicas imposibilita su enumeración y clasificación, siendo sus características esenciales, la continuidad, permanencia y la superación a las prestaciones determinadas por la ley.

- 3) El salario en especie es una institución complementaria del salario consistente en el pago parcial del mismo con prestaciones en especie apropiadas a la persona del trabajador y de su familia; no aumenta el salario y únicamente se convierte en una fracción del pago del salario en efectivo de valores que no son dinero, indirectamente la legislación viene a proteger el salario frente al mismo trabajador.

- 4) En los órganos jurisdiccionales no existe unificación de criterios con relación al concepto de las ventajas económicas, lo que trae como consecuencia inseguridad jurídica tanto para el sector laboral como patronal; traduciéndose esa inseguridad en disminución de ciertos beneficios otorgados a los trabajadores.



RECOMENDACIONES



- 1) Realizar campañas de divulgación y orientación a través de los medios de comunicación social respecto de todas las prestaciones que en forma periódica y continua recibe el trabajador integradoras del salario, especialmente lo relacionado con ventajas económicas, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- 2) Es de necesidad que el Congreso de la República de Guatemala ordene y amplíe en el marco legal lo referente a la institución de ventajas económicas, con el objeto de volver la institución derecho positivo vigente.

- 3) Informar a los trabajadores por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social los beneficios que se obtienen al complementar el salario con productos en especie, ampliar el sector en el cual esté es permitido por la Ley, así como su aceptación opcional.

- 4) Que los organos jurisdiccionales en materia laboral, tengan un criterio unificado acerca de la aplicación del Artículo 90 último párrafo, y consecuentemente aumentar la aplicación de la institución ventajas económicas.



BIBLIOGRAFÍA



- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
- BARCIA, Genaro. **Diccionario etimológico**. (s.l.i) Ed. Venecia , 1988.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, 2vol. Argentina: Ed. El gráfico, 1943.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 5t. Argentina: Ed. Heliasta s.r.l, 1997.
- CABRERA PADILLA, Samuel. **Prestaciones complementarias al salario en el derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: (s.e), 1974.
- CASTORENA, Jesús de. **Tratado de derecho obrero**. México; D.F: Ed. Jaris, 1974.
- DE LA CUEVA, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La ley, 1977.
- Enciclopedia jurídica omeba**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Argentina Lavallo. (s.f).
- FERNÁNDEZ, Amalio M. **El salario**. Montevideo (s.e) 1974.
- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. **El derecho del trabajo en colombia**. (s.l.i) 1979.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 2vol.; 2da ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Palma. 1968.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Guatemala: (s.e), 1985.
- LUDOVICO, BARASI. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa s.a, 1973.
- MALDONADO, Miriam. **Las ventajas económicas y sus efectos en la indemnización y demás prestaciones laborales**. Guatemala: (s.e) 1985.
- MONTENEGRO BACA, José. **Derecho latinoamericano del trabajo**. México d.f.: Ed. Jaris. 1972.
- POZZO, Juan del. **Derecho de trabajo argentino**. 2t. (s.l.i) Ed. Ediar S.A. 1948.

SYLVER, Hugo. **Diccionario jurídico del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed

Depalma. (s.f) ,



Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente 1985.

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

Convenio 95. Convenio relativo a la Protección del Salario, 1949 de la Organización Internacional del Trabajo.