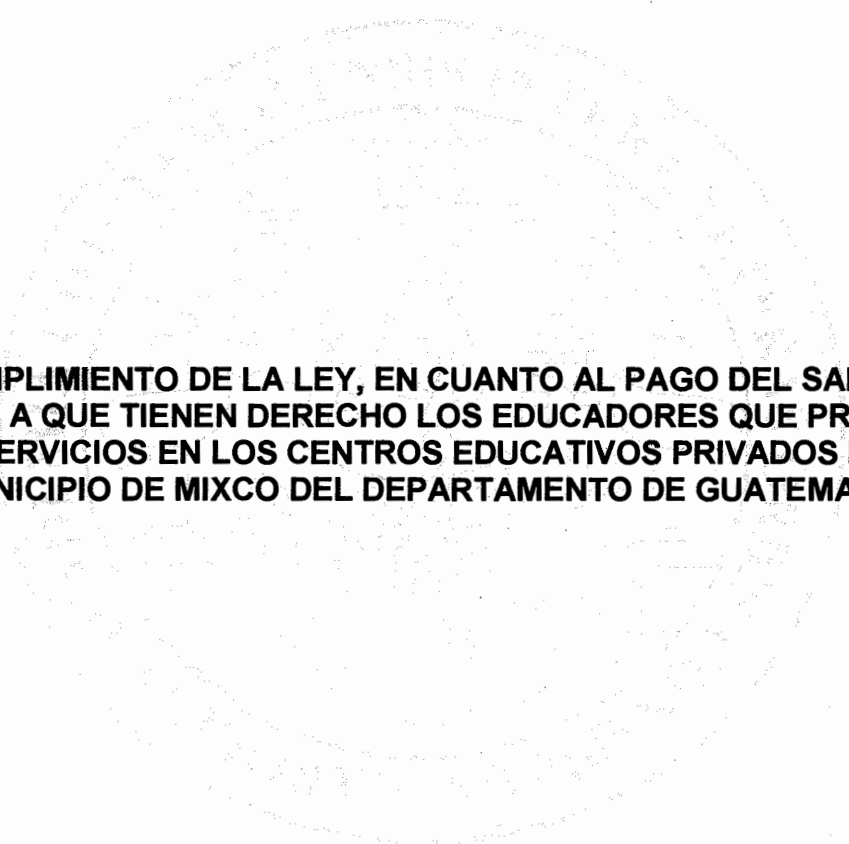


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**INCUMPLIMIENTO DE LA LEY, EN CUANTO AL PAGO DEL SALARIO  
MÍNIMO A QUE TIENEN DERECHO LOS EDUCADORES QUE PRESTAN  
SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN EL  
MUNICIPIO DE MIXCO DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

**PAULA CRISTINA VICENTE SANTAY**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2009**

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

**INCUMPLIMIENTO DE LA LEY, EN CUANTO AL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO A  
QUE TIENEN DERECHO LOS EDUCADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN  
LOS CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN EL MUNICIPIO DE MIXCO DEL  
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**PAULA CRISTINA VICENTE SANTAY**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**y los títulos profesionales de**

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, octubre 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. Luis Emilio Orozco Piloña  
Vocal: Licda. Vilma Esperanza Perdomo Venegas  
Secretario: Lic. José Alejandro Alvarado Sandoval

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera  
Vocal: Lic. César Rolando Solares Salazar  
Secretario: Lic. Ronán Arnoldo Roca Menéndez

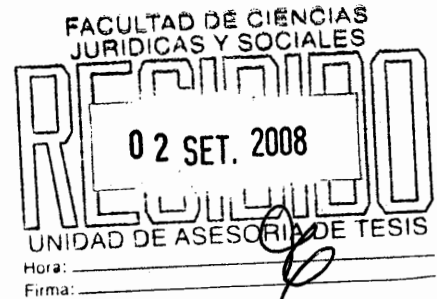
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

**LIC. ESTUARDO CASTELLANOS VENEGAS**  
**Abogado y Notario**  
**3ra. Av. 13-62 zona 1, ciudad de Guatemala**  
**Tel.: 57086848**



Guatemala, 27 de agosto de 2008.

Licenciado:  
Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Licenciado Castro Monroy:

Me dirijo a usted, con el objeto de informarle que he dado cumplimiento al cargo recaído en mi persona, consistente en asesorar a la Bachiller **PAULA CRISTINA VICENTE SANTAY**, en la elaboración de su tesis intitulado: **"INCUMPLIMIENTO DE LA LEY EN CUANTO AL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO A QUE TIENEN DERECHO LOS EDUCADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN EL MUNICIPIO DE MIXCO DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA"**.

El trabajo realizado, posee un excelente contenido técnico y científico, con una metodología basada en el método científico, utilizando las técnicas de investigación documental, bibliográfica y la encuesta por muestreo, para la obtención de la información adecuada, para el desarrollo del tema del salario mínimo a que tienen derecho los educadores que laboran en los centros educativos privados en el municipio de Mixco.

Se utilizó la metodología pertinente, con una redacción clara y práctica para la fácil comprensión del lector; en su elaboración se utilizó bibliografía de autores nacionales e internacionales en materia de jornadas de trabajo, salario y salario mínimo arribando a conclusiones y recomendaciones importantes que deben ser tomadas en cuenta, tanto por autoridades, legisladores, estudiosos del derecho y población en general. El trabajo de investigación constituye un gran aporte científico en materia de salarios mínimos para los educadores en los centros educativos privados.

Así mismo recomendé a la sustentante, las observaciones pertinentes, las cuales fueron atendidas oportunamente, y además de cumplir con los requisitos reglamentarios correspondientes, es de suma importancia el tema abordado por la bachiller.



Por lo anterior, considero que el trabajo de mérito, cumple con los requisitos que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de dicha casa de estudios, por lo que procedo a darle **DICTAMEN FAVORABLE**, en el trabajo de tesis de la bachiller PAULA CRISTINA VICENTE SANTAY, para que continúe con los tramites respectivos.

Deferentemente,

**ESTUARDO CASTELLANOS VENEGAS**  
**Colegiado 7,706**

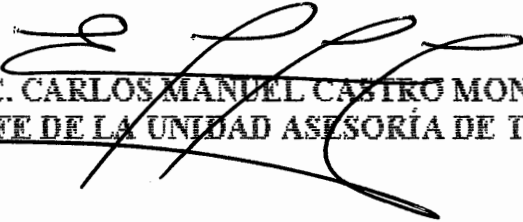
Lic. Estuardo Castellanos Venegas  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, tres de septiembre de de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HÉCTOR ROLANDO GUEVARA GONZÁLEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante PAULA CRISTINA VICENTE SANTAY, Intitulado: "INCUMPLIMIENTO DE LA LEY EN CUANTO AL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO A QUE TIENEN DERECHO LOS EDUCADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN EL MUNICIPIO DE MIXCO DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



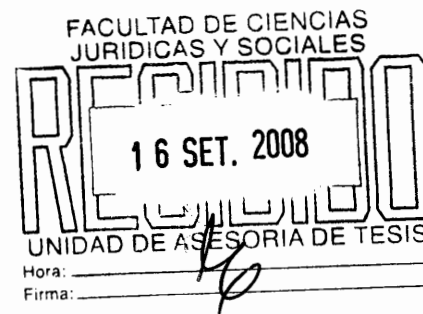
cc. Unidad de Tesis  
CMCM/ragm

**LIC. HÉCTOR ROLANDO GUEVARA GONZÁLEZ**  
**Abogado y Notario**  
**Av. Reforma 7-62 zona 9, ciudad de Guatemala**  
**Edificio Aristos Reforma 6to. Nivel, Oficina 610**  
**Tel.: 23851217, 23851238, 23628144 al 47 y 55899112**



Guatemala, 11 de septiembre de 2008.

**Licenciado:**  
**Carlos Manuel Castro Monroy**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala.**  
**PRESENTE.**



Licenciado Castro Monroy:

En atención a la providencia emanada de esa Jefatura, el tres de septiembre de dos mil ocho, por medio de la cual se me nombró Revisor del trabajo de tesis intitulado: **“INCUMPLIMIENTO DE LA LEY EN CUANTO AL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO A QUE TIENEN DERECHO LOS EDUCADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN EL MUNICIPIO DE MIXCO DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA”**, elaborado por la Bachiller Paula Cristina Vicente Santay, de manera atenta a usted comunico:

Que comparto: a) La opinión favorable del Asesor de tesis en cuanto a que el trabajo se realizó con un excelente contenido técnico, científico y la metodología adecuada basada en el uso del método científico, utilizando las técnicas de investigación documental, bibliográfica y la encuesta por muestreo, para la presentación de dicha tesis ante su Jefatura; b) También la opinión en cuanto a que en dicho trabajo de investigación científica se utilizó una redacción clara en una forma práctica para una fácil comprensión del lector; en su elaboración se observó que se utilizó bibliografía de autores nacionales e internacionales y los métodos y técnicas propuestos en el plan de investigación científico, arribando a conclusiones y recomendaciones importantes que deben ser tomadas en cuenta, tanto por autoridades, legisladores, estudiosos del derecho y población en general; c) Opino favorablemente en cuanto a que dicho trabajo es de trascendental importancia dentro del ámbito en que se realizó la investigación, por lo que a la vez recomiendo como Revisor del trabajo de investigación, que el mismo quede definitivamente titulado como: **“INCUMPLIMIENTO DE LA LEY, EN CUANTO AL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO A QUE TIENEN DERECHO LOS EDUCADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN EL MUNICIPIO DE MIXCO DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA”**. En vista de lo anteriormente expuesto, es para mi entera satisfacción

haber cumplido con la misión que usted me asignó, poniendo de conocimiento a las autoridades de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que este trabajo se desarrolló con el diseño jurídico apropiado al tema.



Por lo antes manifestado, emito **Dictamen Favorable** del trabajo de tesis de la Bachiller Paula Cristina Vicente Santay, pues considero que el trabajo de investigación desarrollado llena los requisitos que exige el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y solicito se prosiga con la gestión administrativa correspondiente.

Sin otro particular me suscribo de usted atentamente,

Héctor Rolando Guevara González  
Abogado y Notario

**LIC. HÉCTOR ROLANDO GUEVARA GONZÁLEZ**  
**Colegiado 5,434**





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés de marzo del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante PAULA CRISTINA VICENTE SANTAY, Titulado INCUMPLIMIENTO DE LA LEY, EN CUANTO AL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO A QUE TIENEN DERECHO LOS EDUCADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN EL MUNICIPIO DE MIXCO DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA. 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:** Divino señor que es fuente de luz y sabiduría que ilumina mi camino.
- A MIS PADRES:** Andrés Vicente Ixmay y Paula Juliana Santay Vicente, por el apoyo incondicional, sacrificios, consejos y cariño que en cada momento de mi vida me han brindado. Para ellos todos los laureles de mi triunfo como mínima recompensa por su amor y sacrificio.
- A MIS HERMANOS:** Antonia, Jorge Abraham, Javier Enrique y Andrés Humberto (Q.E.P.D.). Agradeciéndoles su ayuda y comprensión que en todo momento me han brindado para la culminación de esta meta.
- A MIS SOBRINOS:** Rosa, Nelson, Juan Carlos, Maritxa, Jorge, Mishel, Mauricio, Jonathan, Brian, David, Kimberly y Jennifer; con cariño y que este triunfo alcanzado sea un ejemplo para sus vidas.
- A LOS LICENCIADOS:** Edgar Castillo y Estuardo Castellanos, agradeciéndoles su valiosa colaboración y apoyo.
- A MIS COMPAÑEROS:** De manera especial por haber tomado parte en la realización del presente trabajo, por su amistad incondicional y por los momentos compartidos.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por aceptarme en sus aulas, y haberme formado como profesional.

# ÍNDICE



Introducción.....	i
-------------------	---

## CAPÍTULO I

1. Jornadas de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Definición de jornada de trabajo.....	2
1.3. Clases de jornada de trabajo.....	4
1.4. Fundamento de la fijación de la jornada de trabajo.....	14
1.5. Regulación legal de la jornada de trabajo.....	16
1.6. Adopción mundial de la jornada de ocho horas.....	21

## CAPÍTULO II

2. El salario.....	25
2.1. Etimología.....	26
2.2. Definición legal y naturaleza jurídica del salario.....	29
2.3. Integración del salario.....	31
2.4. Funciones del salario.....	33
2.5. Teorías en torno a la tasa del salario.....	34
2.6. Fuentes del derecho al salario.....	40
2.7. Fijación del salario.....	42
2.8. Clases de salarios.....	46

## CAPÍTULO III

3. Salario mínimo.....	49
3.1. Antecedentes históricos.....	49



3.2.	Concepto y definición del salario mínimo.....	50
3.3.	Ventajas y desventajas del salario mínimo.....	51
3.4.	Métodos de fijación del salario.....	54
3.4.1.	Decisión del empleador y contratos individuales.....	54
3.4.2.	Arbitraje voluntario u obligatorio.....	56
3.4.3.	Consejos de salario mínimos.....	57
3.4.4.	Establecimiento de salarios mínimos nacionales.....	58
3.5.	Facultad de fijar el salario mínimo.....	59
3.6.	Procedimiento para la fijación del salario mínimo.....	61

#### CAPÍTULO IV

4.	Definición de educador y de centro educativo privado.....	65
4.1.	Clasificación de los educadores.....	68
4.2.	Educador.....	69
4.3.	Obligaciones de los educadores.....	72
4.4.	Derechos de los educadores.....	74
4.5.	Centros educativos.....	75

#### CAPÍTULO V

5.	Incumplimiento de la ley que regula el salario mínimo.....	79
5.1.	Normativa vigente que regula el salario mínimo.....	83
5.2.	Incumplimiento de pago del salario mínimo.....	86
	CONCLUSIONES.....	91
	RECOMENDACIONES.....	93
	ANEXO.....	95
	BIBLIOGRAFÍA.....	105



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación, se justifica en el derecho que corresponde a los educadores que prestan sus servicios en los centros educativos privados, de obtener a cambio de su labor por lo menos el pago del salario mínimo, derecho garantizado por la ley.

Se desarrolla este trabajo desde el punto de vista jurídico, del por qué los propietarios de los establecimientos de enseñanza privada, ubicados en el municipio de Mixco del departamento de Guatemala, como patronos no cumplen con el pago del salario mínimo a los educadores que laboran en los mismos.

Como hipótesis, se estableció que dichas instituciones no le dan cumplimiento a la ley que fija el salario mínimo, en virtud que los educadores aceptan las condiciones de trabajo y por ende el pago de un salario inferior al señalado como mínimo, el cual es impuesto por los empleadores y por la falta de control que ejerce el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de verificar que se dé cumplimiento a dicha ley, la cual fue comprobada.

Los objetivos son los siguientes: obtener la información adecuada que permita determinar los motivos por los cuales no se cumple con el pago de dicho salario a los profesores, las horas que laboran durante la jornada ordinaria y la retribución que obtienen por la prestación de sus servicios.

En los supuestos, se determinó que el estipendio que obtienen los maestros, no se ajustan a los que la ley señala como mínimos, ya que perciben dicha remuneración como equivalente a las horas laboradas, y por lo tanto este derecho protegido por la legislación laboral, es violado por los centros de educación como patronos.

La tesis se conforma de cinco capítulos, desarrollando en el primero las jornadas de trabajo en cuanto a su definición y sus clases; en el segundo el salario, sus funciones, formas de fijación, sus clases y la integración del mismo; en el tercer capítulo el salario



mínimo, sus ventajas, desventajas y métodos para su fijación; en el cuarto se define al educador, al centro educativo privado; y en el quinto capítulo la normativa vigente que regula el salario mínimo y el incumplimiento de su aplicación.

Se realizó una encuesta a los educadores que laboran en distintos centros de enseñanza privada, ubicados en el municipio de Mixco y los datos obtenidos se presentan en gráficas, con los porcentajes respectivos.

El trabajo se elaboró con una metodología basada en el método científico, el analítico, deductivo, inductivo y el sintético, con la finalidad de lograr una redacción clara y práctica que permita su fácil comprensión, utilizando bibliografías de distintos autores.

Se utilizaron las técnicas de investigación documental, bibliográfica y la encuesta por muestreo para obtener la información adecuada y pertinente para desarrollar los motivos por los que no se paga a los educadores que laboran en los establecimientos privados el salario mínimo, actualmente en vigencia.

Con la intervención del Estado en la fijación del salario mínimo a través de un Acuerdo, se garantiza al educador que percibirá a cambio de su labor, la retribución indispensable que le permitirá vivir y proporcionar una subsistencia digna a su familia, remuneración que se establece como una obligación para el patrono.

## CAPÍTULO I



### 1. Jornadas de trabajo

Las condiciones de trabajo, son el conjunto de derechos y obligaciones que se imponen recíprocamente trabajadores y patronos en virtud de las relaciones laborales, siendo una de las principales condiciones la jornada de trabajo.

#### 1.1. Antecedentes

La palabra jornada de trabajo tiene distintos significados: “es una derivación del francés *journal* y en términos generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición con la plena libertad contractual. Antiguamente tenía otras acepciones: era el camino o el trayecto que solía andarse en un día... o el ingreso percibido por el trabajo de un día.”<sup>1</sup> El término jornada: “se deriva del latín *geonata*, que significa “la parte del día que se dedica al trabajo”.<sup>2</sup>

Fueron muchas las situaciones, que contribuyeron a que en un principio no se fijara un límite para que los empleados pudieran prestar el servicio. En Francia, las ordenanzas corporativas limitaban la jornada estableciendo la misma de nueve a 10 horas en invierno y de 12 a 14 horas en verano. Durante la Edad Media y principios de la Edad Moderna, la actividad laboral se realizaba durante el día, extendiéndose la jornada de sol a sol. En esta etapa, se consideraba que el hombre era libre de dedicar su actividad a cualquier trabajo, así por la libertad que existía, conducía a la celebración de contratos donde el límite de la prestación de servicios, llegaba hasta donde las facultades físicas del trabajador se lo permitiera, siendo esta la única circunstancia que ponía fin a la jornada.

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 195.

<sup>2</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho del trabajo**, pág. 121.



Inventos como: “la máquina de vapor entre los años 1769 y 1782, y del telégrafo eléctrico en el año 1883, permitieron una producción agresiva provocando la ampliación de la jornada de trabajo más allá de la iluminación natural”.<sup>3</sup> Lo que contribuyó a que las condiciones en que los trabajadores prestaban sus servicios fueran desfavorables para ellos.

A principios del siglo XIX, comenzó a exteriorizarse la disminución de la jornada laboral de las clases trabajadoras, se considera que es Roberto Owen, a quien se debe el primer ensayo, en gran escala y con base científica, de la reducción de las horas para realizar el trabajo, comenzando con una jornada de 16 horas, posteriormente reducida a 12 y media, y luego a 11 y media hasta que en el año 1816 se fijó la jornada en 10 horas y media; siendo este ensayo un antecedente para la limitación progresiva de la misma.

## 1.2. Definición de jornada de trabajo

Al referirse a la jornada laboral, lo que realmente se está tratando de establecer es el máximo de tiempo que el trabajador puede permanecer a las órdenes del patrono para realizar la actividad, pues más allá de ese período no está obligado a prestar sus servicios, por lo tanto, en las condiciones de trabajo no puede convenirse un horario que exceda al que se fija como máximo en la ley.

La jornada puede ser determinada por convenio entre patrono y trabajador, o ser fijada por el primero y que éste último se obligue a cumplirla, o en su caso, cuando no se hubiere estipulado en forma expresa, deben aplicarse las determinadas por la ley.

Se entiende la jornada de trabajo como: “el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo I**, pág. 4.

<sup>4</sup> Guerrero, Euquerio, **Manual de derecho del trabajo**, pág. 123.



“Por jornada de trabajo se entiende el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador a las órdenes del patrono o empresario, con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exija”



Se puede definir la jornada de trabajo como: “Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas del día o en el transcurso de una semana; y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 ó 48 horas.”<sup>6</sup>

Son varios los criterios, que se han establecido para computar la duración de la jornada de trabajo, entre los que se mencionan los siguientes:

- a. El tiempo de trabajo efectivo, es aquel en que el trabajador permanece a las órdenes del patrono; ya sea que realmente este prestando un servicio o que simplemente este en su puesto, esperando que el empleador le de instrucciones para realizar la actividad; y no debe confundirse cuando se refiere al tiempo efectivamente trabajado, pues este último constituye aquel período en que el empleado realmente ha prestado un servicio o ejecutado una obra;
- b. Que la disposición legal, sea la que establezca que la jornada laboral debe computarse en forma determinada, como por ejemplo el caso en que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que, el trabajo efectivo diurno no puede exceder 44 horas a la semana equivalente a 48 horas para efectos exclusivos del pago del salario, lo que deja que las cuatro horas no laboradas sean computadas como trabajo efectivo;
- c. Cuando se trate de la adecuación de una jornada distinta; porque antiguamente se laboraba en una jornada discontinua, ya que se prestaba el servicio cuatro horas, se concedía un lapso de tiempo para que los trabajadores se alimentaran, generalmente de dos horas y luego se continuaba con la jornada otras cuatro

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, volumen 2, pág. 388.

<sup>6</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 400.



horas. Pero en la evolución que ha tenido la fijación de la jornada de trabajo, se fue adoptando una jornada continua, llamada jornada inglesa, por ser en Inglaterra donde se originó, y en ésta, el tiempo que el empleado utiliza para alimentarse se computa como tiempo efectivo;

- d. Que por razones físicas de los empleados se disponga reducir la jornada de trabajo, como sucede en el caso del menor de edad, porque la ley estipula que el tiempo en que éste puede prestar sus servicios, debe ser inferior al que se fija para los trabajadores mayores;
- e. Que por la naturaleza de la actividad, se permita ampliar la jornada más allá de lo que se establece como máximo, como sucede con los trabajadores no sujetos a jornada ordinaria de trabajo.

### 1.3. Clases de jornadas de trabajo

La clasificación de la jornada de trabajo puede hacerse de diversas formas; dependiendo, si se atiende a la norma legal, al sujeto, al horario laboral o a otras circunstancias. La doctrina establece la siguiente clasificación:

#### 1. Por su duración:

- ordinaria
- extraordinaria

#### 2. Por el horario solar:

- diurna
- nocturna
- mixta



3. Por la naturaleza del trabajo:

- insalubre
- salubre

4. Por el sujeto:

- de varones mayores de edad
- de mujeres
- de menores

5. Por la prestación:

- por cuenta ajena
- por cuenta propia
- en explotación pública
- en servicio doméstico
- en tareas agrícolas

6. En relación a la norma legal:

- incluida dentro de ésta
- excluida del régimen legal con protección limitada

7. Excepciones:

- tareas de dirección o de vigilancia
- trabajo por equipo
- trabajos intermitentes

A continuación se tratarán las clases de jornadas de trabajo, que se consideran las más importantes para el desarrollo de este capítulo.



#### a) Jornada ordinaria

Es aquella jornada laboral, que se cumple normalmente en determinada empresa, y es distinta a la legal; pues esta, tiene como límite la de ocho horas, en tanto que la ordinaria puede ser inferior a la señalada por la ley, pero nunca mayor.

La jornada ordinaria también llamada normal, puede ser continúa o discontinua, según si las labores se realizan con interrupciones o sin ellas. También se puede hablar de la media jornada, y es aquella que se reduce a la mitad del tiempo normal de labores permitido por la ley, se hace en forma continuada y durante un lapso menor al señalado como máximo. Esta forma se utiliza cuando existe una crisis en el trabajo, o cuando se trata de causas de fuerza mayor, en virtud, que permite mantener ocupado al mayor número de trabajadores, sin necesidad de llegar a suspender totalmente las tareas.

Esta clase de jornada, es entonces la que convengan las partes en el contrato, y a falta de fijación expresa de la misma, se aplicara la máxima que establece la ley; mientras que el horario de trabajo se entiende que son los lapsos dentro de los cuales el trabajador debe estar al servicio del patrono, así como la iniciación y fin de la jornada, y los intervalos dentro de la misma.

Se considera como tiempo computable de trabajo, aquél durante el cual el trabajador está a disposición del patrono, incluidos los lapsos de descanso concedidos al mismo. La jornada entonces empieza a computarse desde que el empleado entra a las instalaciones donde debe prestar el servicio hasta el momento de abandonarlas.

Se computa como tiempo de trabajo efectivo:

1. Aquel en el cual el trabajador está a disposición exclusiva del patrono.
2. Aquel en que el empleado permanece de forma inactiva, siempre que esta inactividad no sea por su voluntad.



3. El tiempo que sea requerido para la alimentación del trabajador, cuando la naturaleza de la actividad, o la voluntad del patrono exigen que éste, este presente en el lugar donde se presta el servicio, entendiéndose como tal: "...el local donde se labora: oficina, taller... y no todo el centro de trabajo".<sup>7</sup>
4. El tiempo en que el empleado, no esta autorizado o no puede salir de su lugar de trabajo.

Existen otras formas de computar el tiempo de trabajo, como el reglamentario, el nominal y el efectivo. Siendo el primero, el tiempo fijado por la dirección de la empresa; el segundo, el periodo durante el cual se considera que el trabajador esta presente en las instalaciones donde debe prestar el servicio, en este tiempo no se comprenden aquellos períodos de ausencia por causa de enfermedad, el que el empleado pierde por llegar tarde o salir antes de la hora señalada. Y por tiempo efectivo, aquel en el que se incluyen todos los períodos excluidos del tiempo nominal y además el perdido por retardo en comenzar las actividades, o por cesación de estas antes de la hora de finalizar las labores, o las interrupciones ocasionadas por la espera de materiales.

Hay quienes consideran que deben formar parte de la jornada laboral y del tiempo que el trabajador permanece a disposición del patrono, desde que sale de su residencia hasta que regresa a ella, pues durante ese lapso, ya no dispone voluntariamente de su tiempo. Por ello la aplicación de este criterio ha llevado a considerar que los accidentes *in itinere*, esto es, los ocurridos al empleado en el trayecto de su residencia al trabajo o viceversa, deben ser indemnizados por el empleador.

En la legislación guatemalteca no aplica esta forma de computar la jornada laboral, en virtud que la misma empieza a computarse desde el momento en que el empleado queda a las órdenes del patrono.

---

<sup>7</sup> Guerrero, **Ob. Cit**; pág. 125.



La fijación de la jornada laboral, así como el horario en que el servicio debe ser prestado, queda a voluntad del patrono no en forma absoluta, sino limitada, ya sea por la intervención estatal, porque en ciertos casos prohíbe la jornada nocturna, por la acción conjunta de los trabajadores, por medio de los convenios colectivos de condiciones de trabajo; o por el propio contrato individual, en el cual se disponen los horarios y las demás condiciones en que la actividad debe realizarse.

#### b) Jornada extraordinaria

Una de las causas que dio lugar, a que se limitara la jornada laboral fue la crisis de la desocupación; lo que motivo una reacción contra la realización de la labor suplementaria, con lo que se trataba de limitar al patrono de la posibilidad de que pudiera recurrir al trabajo extraordinario, allí donde existan obreros en paro forzoso. Pero son motivos de orden fisiológico, en los que realmente se originó la reducción y por ende la fijación de la jornada, pues cuando un individuo llega a cierto grado de fatiga, porque ha realizado una actividad durante un número de horas ordinarias, y tiene que realizar otro esfuerzo para cumplir otra jornada sin haber tomado el descanso necesario, para disipar el cansancio ya producido; esa jornada suplementaria tiene un efecto mayor y agota el organismo, más de lo que lo hubiera hecho una cantidad de trabajo semejante, en donde no existiera una fatiga previa.

El trabajo, que se realiza después de la jornada que se ha establecido en el contrato, o en su defecto, la máxima legal proviene de un trabajador que ha cumplido una labor que se considera posible, de manera que esa actividad extraordinaria representa un aumento de fatiga y por ende una mayor dificultad de recuperación, y como compensación se abona con recargos que el legislador ha establecido; con lo cual se incentiva al empleado a realizar actividades por encima del máximo permitido.

Puede clasificarse la prolongación de la duración normal del trabajo en: a) prolongaciones para determinadas categorías de trabajos y actividades; como los preparatorios y los complementarios, las labores esencialmente intermitentes, aquellos



que por razones técnicas, no pueden interrumpirse a voluntad o tienen que realizarse para evitar el deterioro de las materias o productos; y b) cuando la prolongación de la prestación del servicio se debe a circunstancias accidentales.

La convención de Washington de 1919 establecía en su artículo 6º, las normas a las cuales debía sujetarse la autorización de horas extraordinarias, esto es sobre la jornada máxima legal: 1. reglamentación por la autoridad pública; 2. consulta previa a las entidades patronales u obreras; 3. fijación del máximo de horas suplementarias a cumplir; 4. mejora de los salarios correspondientes a las horas suplementarias, por lo menos un 25% con relación al salario normal.

La jornada extraordinaria de trabajo, para ser tal; debe ser prestada en forma temporal, eventual o excepcional, pues un trabajo en el cual se cumple una jornada suplementaria de forma cotidiana, sería una violación al beneficio de la limitación de la jornada diaria.

Son horas extraordinarias, aquellas que el trabajador cumple sobre la jornada convenida o en su caso por la máxima legal permitida, haciéndolo a continuación del trabajo ordinario o habitual que venía desempeñando y por ende con una remuneración aumentada.

Los principios que han sido aceptados para fijar las horas extraordinarias son los siguientes:

- La jornada extraordinaria es la prolongación, por circunstancias imprevistas, y es el tiempo durante el cual el empleado está a disposición del patrono después de haber cumplido con su jornada ordinaria, y en este caso debe mediar aceptación del trabajador;
- La prolongación de la jornada no es un acto arbitrario, sino que estas circunstancias extraordinarias provienen de necesidades de orden técnico y por requerimientos de orden económico;



- El límite de la duración de la jornada extraordinaria debe estar determinado por la ley;
- Son horas extraordinarias, todas aquellas que excedan de la jornada normal que debe cumplir el trabajador;
- La retribución que se debe pagar al empleado por laborar horas extraordinarias debe estar determinado por la ley, en Guatemala estas horas deben ser remuneradas por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios que devenguen normalmente los trabajadores;
- La no obligatoriedad de las horas extraordinarias, esto es que no se puede estipular dentro del contrato de trabajo que el empleado debe laborar fuera de los límites establecidos.

### c) Trabajo insalubre

Al considerarse la reducción de la jornada laboral, se inició teniendo en cuenta principalmente el trabajo realizado en industrias insalubres y luego se fue extendiendo la limitación a otras actividades. Por razones que no dejan lugar a dudas, cuando se presta un servicio en condiciones que pueden repercutir desventajosamente en la personalidad física de una persona exige mayor fiscalización por parte de la autoridad, con el objeto de evitar a veces el régimen de la libre competencia, perjudicial cuando se trata de la salud del individuo y de su propia conservación.

No existen labores dañosas, sino lugares o métodos inadecuados, por lo tanto no es el trabajo, sino la ocasión o el lugar donde se realiza el que provoca el peligro para la salud del trabajador. Las causas más frecuentes de daño provienen del empleo de substancias nocivas para la salud, del enrarecimiento del aire, de las corrientes, de la insuficiencia de iluminación, de las emanaciones perjudiciales o del empleo de polvo o de tóxicos.





Una de las formas que se ha establecido para compensar las desventajas que representa el trabajo cuando ha sido declarada su insalubridad, es la reducción de la jornada, aumentando así indirectamente el salario; y por ende el pago de una mayor compensación, al trabajador sujeto a éste riesgo.

La declaración de insalubridad debe emanar, necesariamente del Poder Ejecutivo y no puede realizarla ninguna otra autoridad, pudiéndose así declarar la peligrosidad en determinados trabajos como de ciertos lugares donde éstos se ejecutan.

Esta clase de actividad depende tanto de la materia prima que se usa como del local donde se efectúa, así como de los métodos utilizados. Por lo tanto, puede considerarse que existen lugares dañosos, materia prima peligrosa, procedimientos inadecuados que determinan como consecuencia, que el trabajo que se preste en esas condiciones sea calificado como nocivo para la salud del trabajador. Y aún la limitación de la jornada de trabajo en ciertas tareas puede reducirse todavía más, cuando el riesgo a que se encuentra sometido el empleado o la naturaleza de la actividad exigen una mayor limitación.

Debe hacerse la diferencia entre las industrias insalubres, de las peligrosas y de las incómodas; siendo las primeras, aquellas que pueden producir a quienes en ellas trabajan, trastornos generales de mayor o menor daño orgánico; estos desórdenes pueden ser producidos tanto por elementos de trabajo; como lo son, el plomo y el mercurio; o ser producidos por el ambiente en que el trabajador realiza su actividad, como los mataderos o las actividades subterráneas.

Son industrias peligrosas, aquellas que por su naturaleza pueden implicar un riesgo para la salud o la integridad del trabajador, que puede ser por enfermedades graves, como las provocadas por los altos hornos, el montaje, o la asistencia a enfermos contagiosos. Las industrias incómodas, son aquellas que lesionan al empleado por las condiciones del ambiente, como los ruidos y los olores, o por la forma en la que se

ejecuta el trabajo, cuando la actividad se realiza por ejemplo en posición de rodillas por que exigen una atención prolongada.



La reducción de la jornada laboral en lugares inadecuados, esta fundada en razones de orden público; y la limitación del horario de trabajo en general tiene por base el conservar la salud del trabajador, cuando la actividad es absolutamente nociva para éste. El Artículo 125 del Código de Trabajo regula que es el Organismo Ejecutivo por conducto de los Acuerdos conducentes, el facultado para rebajar los límites máximos que establece la ley, en el caso de labores que sean verdaderamente dañinas o peligrosas por su propia naturaleza.

No se puede hablar de las horas suplementarias en la actividad insalubre, ya que estas no pueden ser autorizadas, es por ello que no cabe el trabajo extraordinario, ni aún existiendo consentimiento de la autoridad, la prohibición de horas suplementarias en esta clase de labor obedece a la situación especial en que se encuentran los empleados que ejecutan ciertas tareas nocivas para la salud. Por lo tanto, no puede reclamarse recargo en esta clase de actividades, porque la ley prohíbe la prolongación de la jornada. El Artículo 122 párrafo segundo del referido Código establece la prohibición a los patronos de ordenar o permitir a sus trabajadores que laboren extraordinariamente en actividades que por su propia naturaleza sean nocivas o peligrosas.

#### d) Trabajo de mujeres y menores

Para esta clase de trabajadores, las garantías que se establecen con relación al trabajo que realizan son variadas, por razón del estado de indefensión en que se encuentran y por su inferioridad física en relación al empleado adulto. Entonces la jornada, queda así fijada en relación al sexo, como en el caso del trabajo de las mujeres; o en relación a la edad, cuando se trata de la labor de los menores.



Lo que motiva un régimen de privilegio para las mujeres y menores que trabajan, tiene su origen en la necesidad de proteger especialmente a quienes se encuentran en una situación de debilidad, sea por razón del sexo o de la edad. La jornada laboral de los menores se encuentra más limitada, fijándose un régimen legal distinto al de los adultos, y así, el trabajo de aquéllos, respecto a su duración y condiciones de prestar el servicio, se basa en disposiciones legales particulares.

El Título Cuarto del Código de Trabajo en su Capítulo Segundo, regula todo lo relativo al trabajo de las mujeres y de los menores de edad. En el Artículo 149 se establece la jornada ordinaria diurna de los menores de edad en la siguiente forma:

- a) Los mayores de 14 años deben laborar, siete horas diarias y no puede exceder de 38 horas a la semana;
- b) Para los jóvenes que tengan 14 años o menos, deben laborar seis horas diarias y no puede exceder de 32 horas a la semana, siempre que el trabajo de éstos sea autorizado por la autoridad respectiva.

Entre las prohibiciones que establece el referido Código, para que los menores de edad puedan laborar se encuentran las siguientes

1. La actividad en lugares insalubres y peligrosos;
2. El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria;
3. El empleo diurno en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato.
4. El trabajo de los menores de 14 años. Sin embargo, el Artículo 150 del mismo Código establece que en caso de excepción calificada, estos menores pueden laborar siempre que exista autorización de la Inspección



General de Trabajo; para lo cual los interesados deben probar: a) que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje; o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza; b) que se trata de actividades livianas por su duración e intensidad, y que los mismos son compatibles con su salud física, mental y moral; y, c) que se cumple con la obligatoriedad de su educación.

En el caso de las mujeres trabajadoras el citado Código, también establece que en la época de la lactancia pueden disponer de dos periodos de 30 minutos durante la jornada, con el objeto de alimentar a su hijo, ya sea en el lugar donde prestan el servicio, o acumular ese tiempo para entrar una hora después de iniciadas las labores o salir una hora antes de la estipulada, estos lapsos también se consideran como tiempo efectivo de trabajo.

#### 1.4. Fundamento de la fijación de la jornada de trabajo

La fijación de la jornada laboral, radica en el descanso diario, pues la limitación de la misma, se determina tomando en cuenta tanto el tiempo en que se realiza la actividad como respecto a la persona que la ejecuta. Y son factores de orden fisiológico, económico, social y técnico, los que fundamentan la limitación de la jornada e influye también en los intervalos que se conceden dentro de la jornada diaria y dentro de la semana.

Es importante señalar que fue el propio organismo humano, que con el cansancio y la fatiga, fijo la intensidad y el ritmo máximo que el ser humano puede alcanzar, limitando la capacidad de su actividad y la necesidad de dar al cuerpo el suficiente reposo, pues el trabajador necesita tener disponibilidad de tiempo para realizar actividades propias del desarrollo integral de toda persona.

“A la jornada de trabajo se le ha llamado la institución madre del derecho de trabajo.”<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 197.



En virtud de que en las primeras regulaciones del actual derecho laboral, surgieron por la necesidad de reducir las largas jornadas, en las cuales el trabajador realizaba su labor.

Al determinarse que debía disminuirse la jornada, y como consecuencia establecerse un máximo legal, contribuyó a la intensificación del trabajo, lográndose un aumento en el rendimiento por hora del mismo; y la técnica que se ha utilizado para alcanzarlo es la reducción progresiva del horario de la prestación del servicio, y que esa disminución, no repercute sobre la producción. Se ha demostrado que la productividad del trabajo, no solo depende de su realización, pues la intensidad y la calidad del mismo disminuye, dependiendo de la prolongación de la jornada, y así, cuanto mayor es el tiempo de labor, menor es la fuerza que se tiene para realizarla

Las jornadas excesivas de trabajo trascienden naturalmente en la salud del ser humano, pues, no es la actividad laboral sino la continuidad en el misma, lo que agota a la persona, y es el acortar la jornada la que trae como natural consecuencia, un aumento en los años de vida de un trabajador.

Y es la jornada que sobrepasa los límites la que da como resultado, el aumento en el número de accidentes, así como la secuela de enfermedades profesionales, y cuando el empleado se somete a este exceso olvida sus obligaciones en otras esferas de la vida.

Fueron razones de diversa índole, como la biológica, social, familiar y cultural que apoyaron la reducción de la jornada: "sostuvieron los médicos que las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza. Los sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en la fábrica, en el trayecto al trabajo, en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte, que la vida social y familiar era imposible. Y los maestros explicaron que las jornadas largas condenaban a los hombres a una vida animal, porque nunca tenían tiempo para asomarse al saber".<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano**, pág. 272.



Es la ciencia la que comprueba “que el rendimiento de un hombre que trabaja 10 horas no es superior y si inferior al que trabaja 8, pues la jornada excesiva produce una intoxicación en el organismo que agota las fuerzas en forma permanente y progresiva de tal manera que la vejez apunta con mayor premura”.<sup>10</sup>

Por otra parte, la reducción en la jornada de trabajo, no significa una rebaja en la actividad que el trabajador debe al patrono con relación al salario percibido, sino es una disminución del tiempo que permanece en el lugar donde presta el servicio.

### 1.5. Regulación legal de la jornada de trabajo

Las disposiciones que regulan el derecho laboral en Guatemala, están contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, aceptados y ratificados por Guatemala y los Reglamentos de trabajo.

#### a) Jornada ordinaria

Esta clase de jornada de trabajo, es aquella que patronos y empleados acuerdan en el contrato de trabajo, y a falta de convenio la que la ley establece como máximo, y se refiere al tiempo en que el trabajador debe estar a las órdenes del empleador para la prestación del servicio, el cual debe pactarse en forma fija, pues aquél debe saber con exactitud el tiempo y el horario en que prestará su servicio.

El Artículo 116 del Código de Trabajo regula las jornadas ordinarias de trabajo en la siguiente forma:

- 1) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder un total de 48 horas a la semana. La labor diurna normal semanal será de 45 horas de trabajo efectivo, equivalente a 48 horas para los

---

<sup>10</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 380.



efectos exclusivos del salario, sin embargo, la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 102 literal g) que la jornada ordinaria diurna no podrá exceder de: "...cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario...", y es la que se ejecuta entre las seis y las 18 horas de un mismo día; y como es la última disposición la que beneficia al trabajador; entonces la que debe tomarse en cuenta al establecerse un máximo de las horas a la semana en que el mismo puede laborar;

- 2) La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de 36 horas a la semana, y es la que se ejecuta entre las 18 horas de un día y las seis horas del día siguiente;
- 3) La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de 42 horas a la semana, y es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. Sin embargo, se entenderá como jornada nocturna, aquella que se fija como mixta, pero se laboran cuatro o más horas durante del período nocturno, regulado en el Artículo 117 del ya citado Código.

El Artículo 118 del mismo Código establece que: "La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, pueden aumentarse por acuerdo entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites...".

Y en el Artículo 116 del referido Código, se establece como: "...tiempo de trabajo efectivo, aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono...".



## b) Jornada continúa

Esta jornada, se refiere a la que se realiza sin interrupciones. Originalmente se dividía la jornada en dos sesiones, la primera antes de que el trabajador suspendiera su actividad para alimentarse y continuaba después de almuerzo, por lo tanto ese lapso que el empleado utilizaba para comer no se computaba como tiempo de trabajo y no se remuneraba. Prevalció este sistema de jornada discontinua por costumbre, pues era característico la comida en familia; y factores como el clima, permitieron este tipo de jornada, sin embargo por la evolución de las actividades y el crecimiento de las ciudades, dio paso a la implementación de la jornada continúa. Siendo esta jornada la que no permite ninguna interrupción dentro de la misma, es decir que el trabajador debe ingerir sus alimentos dentro de las instalaciones donde presta su servicio, por lo tanto ese lapso es considerado como tiempo efectivo de trabajo, el cual debe ser remunerado.

El Artículo 119 del mencionado Código dispone que: “La jornada ordinaria de trabajo puede ser continúa o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continúa, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo”.

La ley no establece específicamente un tiempo para que el trabajador pueda alimentarse, pero puede considerarse que esa media hora de descanso, puede ser utilizada como mínimo para que éste ingiera sus alimentos.

## c) Trabajadores no sujetos a la jornada ordinaria

Son múltiples las actividades laborales que no permiten que se apliquen las jornadas estipuladas como máximo en la ley, es por ello que en determinadas circunstancias el horario de trabajo puede ser aumentado. Las excepciones al régimen laboral normal





pueden ser tanto por la especial naturaleza de la actividad a desarrollar, como el cargo que se ejerce dentro de la empresa, por lo cual existen ciertas clases de prestaciones de servicios, no sujetos a dicha jornada.

La legislación Guatemalteca establece en el Artículo 124 del referido Código que: “no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a. Los representantes del patrono
- b. Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c. Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d. Los que cumplan su cometido fuera del lugar donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de empleados; y
- e. Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidos a jornadas de trabajo”.

En los casos anteriores, los trabajadores no están obligados a laborar más de 12 horas, por lo tanto si no se esta sujeto a las jornadas de trabajo, no se puede alegar que la misma se haya excedido, ni puede reclamarse el pago de horas extraordinarias, salvo que se compruebe que efectivamente se haya excedido el máximo de 12 horas, esta prueba corre a cargo del empleado, es por ello que se recomienda que se lleve un control claro de las horas laboradas.

#### d) Jornada extraordinaria

El término extraordinario se refiere a algo imprevisto y ocasional; esta jornada, es el lapso de tiempo fuera de los límites pactados en el contrato, o en su defecto el máximo legal señalado, en que el trabajador se encuentra a disposición del patrono, por



circunstancias no previstas. El Artículo 121 del Código de Trabajo establece como jornada extraordinaria: "...el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determina la ley 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..."

Asimismo, el Artículo 122 del mencionado Código regula que: "Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando..."

Para establecer las clases de jornadas extraordinarias, se tomaran como base los límites diarios y semanales establecidos por la ley:

- a) Cuando se excede la jornada diaria o semanal; esto es cuando se prolonga la jornada diurna en ocho horas y la semanal en 44 horas, la primera puede excederse hasta en dos horas siempre que no exceda de las 44 semanales;
- b) Cuando se labora en un día de descanso semanal o un día de asueto, y así lo establece el Artículo 128 del referido Código: "En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua... se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal....", computándosele como jornada extraordinaria y en el Artículo 129 que esos días laborados deben ser pagados de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios. No se consideran las vacaciones, en virtud que durante ellas no se puede laborar, como se establece en el Artículo 133 del mismo Código: "Las



vacaciones no son compensables en dinero...Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones...”

#### 1.6. Adopción mundial de la jornada de ocho horas

Se toca este tema al final del capítulo, pues la reducción de la jornada de trabajo permitió a los empleadores establecer el pago de remuneraciones las cuales fueron inferiores, a las que los trabajadores anteriormente devengaban cuando laboraban en jornadas de 10 o 12 horas. Con la disminución de la jornada, también se redujo el salario que los empleados percibían, por tanto si en el horario de ocho horas producían menos, comparado con lo que realizaban cuando laboraban 10 o más horas, así era el sueldo que se les retribuía, con lo cual éstos se veían limitados en el cumplimiento de sus obligaciones familiares, sin embargo con la fijación del salario en la ley, se garantizó al trabajador que a cambio de prestar su actividad en beneficio de un patrono, obtendría a cambio de dicho servicio lo necesario para cubrir todas sus necesidades.

Se puede iniciar mencionando que las Leyes de Indias en el año 1593, regularon la jornada de trabajo en ocho horas diarias, para los obreros de las colonias españolas, sin embargo, es de señalar que nunca tuvo efectividad práctica.

La primera ley que limitaba la jornada máxima de trabajo, fijándola en 10 horas, fue aprobada por el Parlamento inglés en 1847. Asimismo, se puede mencionar el Decreto de dos de marzo de 1848, dictada por el gobierno provisional de Francia, la que no tuvo aplicación práctica pero que establecía la jornada de 10 horas para París y la de 11 horas para las provincias. Fue en Sydney, en 1855 en que por primera vez se limitaba la jornada en ocho horas para los trabajadores de la construcción, y teniendo carácter general en Melbourne, en 1856.

En Europa, Alemania fijó la jornada de ocho horas para las empresas industriales y mineras en el año 1918 y en 1919 a los demás trabajadores; en Bélgica en 1921,

Francia y Holanda en 1919, Polonia en 1918; Suecia en 1920 y Suiza en 1919 también adoptaron la aplicación de una jornada de ocho horas de trabajo.



En América, Chile fué el primer país en aplicar la limitación de la jornada laboral en ocho horas para los empleados del Estado en 1908, posteriormente Cuba en 1909, pero es en Uruguay, en donde se adoptó la jornada de ocho horas para todos los trabajadores tanto del Estado como de empresas privadas en 1915 y en Perú en 1919.

Es en el año 1919, el Tratado de Versalles en su artículo 427 inciso IV dispuso: la adopción de la jornada de trabajo en ocho horas diarias y 48 horas a la semana, que debía de aplicarse en los países que aún no hubieran aprobado dicha jornada. Numerosos países habían adoptado la jornada máxima de ocho horas, ya sea por costumbre, o en muchos casos por iniciativa de los patronos, o por acuerdo entre empresarios y trabajadores, y en algunos casos por imperativo legal, antes de que la jornada fuera sancionada por la Organización Internacional del Trabajo.

La Escuela Liberal Absoluta proclamaba, que no existía razón alguna por la cual el Estado debía regular la jornada de trabajo, pues con el principio de la libre contratación y de la autonomía de la voluntad, se permite que patronos y empleados acuerden jornadas largas de labores, y por qué habría de prohibirse, a éstos últimos que desarrollen todo su esfuerzo, si eso le proporciona el pago de una mayor remuneración.

Y es la Escuela Intervencionista la que sostuvo que el Estado tenía la obligación, de fijar la jornada, para evitar cualquier clase de abuso tanto del mismo trabajador, que por su deseo de obtener una mayor retribución, se sometía a jornadas de trabajo en las cuales el desgaste físico era exagerado; y por parte del empleador pues no puede exigir a sus empleados un mayor esfuerzo que el permitido por su naturaleza física.

En Guatemala, la reducción de la jornada de trabajo para los educadores tiene su antecedente en el Acuerdo Ministerial número 927, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario de Centro América con fecha 21 de marzo de 1972, que regula el

Reglamento para Determinar las Jornadas de Trabajo en los Niveles y Áreas de la Educación de Guatemala.



Se establece en el considerando primero: “Que es necesario regular lo relativo a la jornada del nivel primario oficial de la República en virtud que por razones de máxima utilización de las aulas, de estimular la mayor asistencia escolar y de proporcionar prestaciones sociales al magisterio, es conveniente el establecimiento de la jornada única”. En el considerando segundo regula: “Que en las escuelas primarias oficiales en donde actualmente funciona el sistema de jornada única el rendimiento ha sido satisfactorio, por lo que dicha experiencia puede hacerse extensiva al resto de escuelas de dicho nivel”.

El Artículo 1 del mencionado Acuerdo regula la clasificación de los niveles educativos de la siguiente manera:

- a) preprimario,
- b) primario,
- c) secundario y normal,
- d) vocacional y técnico y
- e) técnico administrativo”.

En el Artículo 2 del mismo Acuerdo dispone: “El nivel primario comprende las áreas de primaria urbana, primaria rural y educación para adultos”.

En el capítulo II del referido Acuerdo, regula específicamente las jornadas de trabajo. El Artículo 4 norma: “Los establecimientos educativos, en relación a las jornadas de trabajo, se clasifican en establecimientos de una jornada y establecimientos de jornada doble”. Y en el Artículo 5 del mismo: Los establecimientos de una jornada o jornada única, se dividen en establecimientos de jornada matutina, de jornada vespertina y de jornada nocturna”.



El Artículo 6 del referido Reglamento establece que: “Los horarios de las jornadas, son los siguientes:

- Jornada doble: de 8:00 a 12:00 horas y de 14:00 a 16:00 horas
- Jornada matutina: de 7:30 a 12:30 horas
- Jornada vespertina: de 13:00 a 18:00 horas
- Jornada nocturna: de 19:00 a 23:00 horas”.

Aunque el Reglamento antes citado, únicamente norma la reducción de la jornada para los educadores que laboran en el nivel primario oficial; puede considerarse como un antecedente para la disminución de la jornada de trabajo de los educadores no solo del nivel primario, sino del resto de niveles de la educación en Guatemala, tanto del sector público como privado.

En el Artículo 120 del Código de Trabajo se establece que: “Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna”. Y sobre esa base también el Artículo 102. literal g) segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que “...quienes por disposición de la ley, o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal...”. Es así, como la reducción de la jornada se puede convenir entre patronos y trabajadores en aquellas labores que por su propia naturaleza, no se puede prestar el servicio hasta el máximo que determina la ley, como puede ser el caso de los educadores que laboran en los establecimientos educativos privados en jornada única, y ello no significa que se retribuya su actividad con el pago de salarios bajos. Por lo tanto, estos educadores tienen derecho a percibir íntegro por lo menos el salario mínimo, como lo determina la legislación laboral guatemalteca.

## CAPÍTULO II



### 2. El salario

Como un derecho que le corresponde al trabajador, por prestar sus servicios a favor de un patrono, representa para el empleador una obligación en virtud de la relación de trabajo que surge entre ambos.

Constituye un problema, que es estudiado desde varios puntos de vista, que ha estimulado al economista que lo emprende tomando como base los valores materiales de la producción; al estudioso del derecho que lo analiza como una de las principales obligaciones que surgen del contrato de trabajo; y al sociólogo porque el empleado al percibir una retribución suficiente asegura la paz social. Sin embargo, este tema es de principal importancia para el jurista, por cuanto de él se derivan los conflictos que crean mayores antagonismos entre empleados y patronos y además porque constituye una obligación y al mismo tiempo un derecho que se deriva del contrato que surge entre ellos.

La importancia del salario se deriva:

- Por el gran número de personas a quienes interesa;
- A su condición económica, ya que el salario constituye para ellas su único y vital ingreso; y,
- A las relaciones de este con otro tipo de asuntos, como la población, las huelgas, la paz social y otras.

La tendencia a obtener mejores remuneraciones y por ende superar los beneficios laborales, es propia tanto de los individuos como de las colectividades.



En todas las épocas siempre han existido leyes que regulan el salario, así, el Código de Hamurabí, contenía disposiciones relativas a este tema para carpinteros, albañiles, jornaleros, tejedores y artesanos. Y han existido cambios en relación a la forma de como retribuir el mismo, pues hubo momentos en que tal remuneración era más baja que en otros.

Es en el antiguo derecho español, en el que se reguló acerca del salario, por ejemplo se dispuso en la nueva recopilación de 1567, una disposición que se puede considerar como un antecedente de la prohibición de embargar los útiles de trabajo, al normarse que no podían prendarse los bueyes y bestias de labranza por deudas a favor del rey u otro señor dueño de la tierra. Se emite a finales del siglo XV, un reglamento que se convirtió en ley orgánica de trabajo durante los siglos XVII y XVIII, el que determino que en cada localidad serían fijados las retribuciones corrientes por los jueces de paz, anualmente, concediéndole audiencia a los interesados, y así también debía tomarse en cuenta la necesidad de los trabajadores de la industria.

En las Leyes de Indias, se establecieron varias disposiciones que se refieren a la retribución que debía pagarse a los indios, y comprobar que fuera realmente pagada.

## 2.1. Etimología

Se utiliza el vocablo *salario*, para designar la remuneración que el trabajador percibe por prestar un servicio, así se usan también otros términos como sinónimos, siendo estos: sueldo, soldada, emolumentos, estipendio, derechos, honorarios y jornal.

La voz salario: “proviene del latín, que se refería en la antigüedad a la paga hecha al doméstico, a quien se le entregaba, según la costumbre, una cantidad de sal como estipendio”.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Bermúdez Cisneros, **Ob. Cit**; pág. 135.





Se entiende que sueldo: “Es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, del antiguo francés *sould*, *soulde* hoy *sou*, de donde se derivan las palabras *soldado* y *soldada*. Estipendio es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cuotidiano, derivada de *stare* y de *pondus*; estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago. Emolumento es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, y expresa la idea de sobresueldo o gaje, como termino opuesto a menoscabo o detrimento. Derechos son pagas especiales determinadas por arancel, es decir, por disposiciones legales en vigencia. Honorarios es como el salario distinguido, honroso que se da a los profesionales académicos por sus trabajos particulares. Barcia deduce que: “el salario es casero; el sueldo, público; la soldada, rustica; el emolumento, voluntario; el estipendio, convenido; los derechos, forenses; y el honorario, liberal.”<sup>12</sup>

Se distingue entre las voces remuneración y salario, designando el primero, a todo cuanto el empleado recibe por el ejercicio de su actividad, ya sea que lo perciba del patrono o de otra persona, mientras que el segundo se reserva, para la retribución que el empleador entrega directamente al trabajador. Resulta más práctico adoptar la última expresión, para denominar todo lo que el obrero percibe por su trabajo, el vocablo jornal como la remuneración que se adquiere por la labor de un día; y designar la palabra sueldo como la retribución que se percibe por períodos de una semana, o meses completos y vencidos.

En todos los tiempos siempre han existido personas que venden su actividad, es decir su trabajo, a los cuales se les ha llamado asalariados, designando así a los individuos que reciben a cambio de su labor un salario, constituyendo este un régimen económico, el cual se caracteriza porque es un número muy reducido de hombres los que se han apoderado de las grandes empresas, y que monopolizaron casi la producción, al tener el comercio y la industria en sus manos y, que es mediante la retribución, que se obliga a que la gran mayoría de personas proporcionen un servicio, en forma subordinada.

---

<sup>12</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 142.

Todos los seres humanos pertenecen a una de dos clases de agrupaciones: por un lado los patronos que adquieren el trabajo ajeno y que son la minoría, y por el otro, el de los empleados que son los dadores de servicio, que constituyen la mayoría. La realidad es que todo hombre necesita para su desenvolvimiento, ofrecer su trabajo y otros de adquirir la actividad ajena. Se puede considerar que antes de la revolución industrial no existían asalariados, pues la moneda casi no circulaba y porque las personas laboraban en las corporaciones de oficios, considerándose de alguna manera que su actividad era independiente.



Puede decirse que el régimen del asalariado, se inicia con la caída de las mencionadas corporaciones, ya que libero el trabajo, con lo cual los trabajadores adquirieron libertad y vendieron su labor al precio fijado por la oferta y la demanda, asimismo, los patronos también fueron libres para pagar el mínimo a los hombres y mujeres que estuvieran a su servicio y con la misma facultad para despedirlos.

Se establece que: "El salario es la participación dineraria a que tienen derecho los trabajadores por su aportación directa en un proceso productivo determinado, teniendo en cuenta que la finalidad principal, es el sostenimiento y desarrollo de los trabajadores y sus familias."<sup>13</sup>

"El salario es, o tiende a ser, en nuestro días, una retribución *forfait* que el trabajador recibe ya sea por la prestación de un servicio o por el simple hecho de permanecer a la orden del empleador."<sup>14</sup>

Para Devali citado por De Ferrari "El salario, es la remuneración correspondiente al hecho de poner los trabajadores sus energías a disposición del empleador; si el patrón no utiliza dichas energías porque no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario."<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Echeverría Morataya, **Ob. Cit**; pág. 120.

<sup>14</sup> De Ferrari, Francisco, **Derecho del trabajo**, pág. 220.

<sup>15</sup> **Ibid**, pág. 221.

El trabajador necesita emplear su fuerza de trabajo diariamente, ya que esa representa su única fuente de ingresos, y cuando no preste el servicio por razones imputables a él, es obligación del patrono pagar el salario, y eso no significa que el último deje de obtener una ventaja material, ya que aquél, en esas circunstancias siempre está a su disposición, y por lo cual se considera que no obtiene un provecho indebido.



## 2.2. Definición legal y naturaleza jurídica del salario

El Artículo 88 del Código de Trabajo define: "salario o sueldo como 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...".

El Artículo 1 del Convenio número 95 sobre la Protección del Salario de la Organización Internacional del Trabajo regula que: "...el 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 debe efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

Es discutida la naturaleza jurídica del salario, se le considera como la contraprestación que el patrono debe al empleado, por la existencia del contrato de trabajo entre ambos, que puede ser porque realmente le ha prestado un servicio, o excepcionalmente, por la mera circunstancia de haber comprometido su fuerza laboral.

Este contrato es a título oneroso, porque exige como un elemento fundamental que se estipule lo que el patrono debe pagar por el servicio que el trabajador deba prestar; sinalagmático porque las dos partes desean obtener una ventaja y por lo tanto ambas están recíprocamente obligadas, representando el salario la obligación fundamental que contrae el empleador y el empleado la de prestar el servicio en beneficio de aquél; y es

comutativo porque la retribución constituye el equivalente de la actividad, por lo que no se puede admitir una prestación de trabajo sin que le acompañe el pago de la misma.



Es la disposición del trabajador de someterse a la dependencia del patrono, para realizar el trabajo y poner su capacidad a las órdenes del mismo lo que debe de abonarse con una remuneración, la cual se llama salario.

Desde el punto de vista económico, el estipendio constituye el medio de subsistencia del trabajador; pero desde otro enfoque, lo importante es señalar su aspecto jurídico, que es la relación que existe entre la obligación del patrono y el derecho del obrero, representando para el primero la contraprestación que corresponde por razón de la actividad que éste puso a su disposición.

Entonces puede considerarse que: “La remuneración contiene ciertos elementos alimenticios, aunque no es cuota alimenticia.”<sup>16</sup> Se debe tener en cuenta que la retribución por lo regular, representa lo que hace falta al empleado para satisfacer sus necesidades ordinarias, porque no dispone de otros medios de existencia, y por lo cual la ley protege la misma o por lo menos la parte que se considera indispensable.

Se puede considerar que la naturaleza jurídica del salario es de carácter alimentario, y así lo ha declarado el Instituto de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional del Litoral, y tiene el expresado carácter, porque: “el salario no es únicamente la contraprestación equivalente a un contrato, de uno de los tantos *do ut des*, a que arriban dos partes cualesquiera como convenio de la multiforme vida de relación. El salario no es eso; los salarios, especialmente cuando los servicios absorben toda la actividad del trabajador, tienen un carácter alimentario indiscutiblemente”.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Krotoschin, Ernesto, **Tratado práctico de derecho del trabajo**, pág. 254.

<sup>17</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 150.

### 2.3. Integración del salario



Al presentarse una oferta de trabajo, la retribución que se pagará se determina por un número, que generalmente se refiere al período mensual; y esa cifra se trata de básico, pero en realidad no es todo lo que el trabajador devenga, pues debe determinarse lo que en verdad debe pagar un patrono al contratar a un empleado, así se considera que forman parte del mismo:


- 1) El salario ordinario: Que es la cantidad mensual que en efectivo recibe el trabajador, a esta suma se le deben aplicar los descuentos establecidos en la ley, los determinados por orden judicial, cuotas sindicales, préstamos y otros.
- 2) El Aguinaldo: Término que se deriva de la palabra celta *guinald*, que significa el regalo de año nuevo, y en algunas legislaciones como la guatemalteca le han dado fuerza obligatoria, que consiste en entregar una vez al año, una paga especial que equivale a un sueldo mensual, pero este es un pago que el trabajador devenga mes a mes, sin embargo, la ley le impone al patrono que debe cancelar el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el otro 50% en la segunda quincena del mes de enero del año siguiente; establecido en la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.
- 3) Bono 14: Es una prestación igual a la del aguinaldo, con la diferencia que este pago corresponde de julio a junio de cada año, y debe ser pagado durante la primera quincena del mes de julio, establecido en la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público
- 4) Las comisiones: Se dan cuando por los servicios que presta el empleado, el monto que se le pagará se ha establecido que será de acuerdo con las ventas, de rendimientos o de la realización de algunas labores, pero debe quedar claro que esta remuneración no puede ser menor al salario mínimo.

- 5) Las prestaciones adicionales en especie: Estas son las que la legislación guatemalteca denomina como ventajas económicas, y son permitidas hasta un treinta por ciento del sueldo.
- 6) Participación en utilidades: Es el reparto que corresponde a los trabajadores en un determinado porcentaje que establece la ley de las utilidades declaradas por la empresa, de práctica muy poco común en Guatemala, pero en otras legislaciones como la mexicana, es obligatorio.
- 7) Gratificaciones: Son aquellas cantidades que el patrono entrega a sus trabajadores sin estar obligado, ya sea por la práctica, por la costumbre o por un contrato, y debe considerarse que no son donaciones, sino que forman parte del estipendio pues es una remuneración complementaria de los servicios prestados.

También es importante mencionar que no forman parte del salario los siguientes beneficios:

- a) Las horas extraordinarias: Es el pago que corresponde al trabajador por el tiempo laborado fuera de su horario normal, y debe ser retribuido con un 50% más del salario ordinario; sin embargo a pesar de que no forma parte del mismo se le debe incluir en el promedio de indemnización, como lo establece el Artículo 93 del Código de Trabajo;
- b) Las vacaciones: Es la retribución que se otorga por aquella pausa anual en el trabajo obligatorio para el empleado, no es entonces un salario adicional, sino la remuneración de ese período de descanso, regulado en el Artículo 130 del Código antes citado;
- c) El séptimo día: Es el jornal que corresponde al día semanal de descanso, que se otorga al trabajador después de cada semana de labores, normado en el Artículo 126 del referido Código;



- 
- d) Los viáticos: Son aquellos pagos que se dan al trabajador, pero que no son a cambio de su actividad, sino montos para sufragar o reponer gastos de transporte, alimentos u otros, cuando el empleado tenga que realizar sus servicios fuera del lugar donde reside, y lo recibe no para su beneficio, sino para la efectiva realización de sus labores, y este pago es esporádico o accidental, pues si fuera permanente si constituiría parte del salario;
- e) Los gastos de representación: Este no se trata de un pago por trabajo, sino que ésta retribución esta vinculada directamente con la prestación del servicio, y es para incrementar las ventas, atender a los clientes y otros, y para que este gasto le sea restituido al trabajador debe presentar la constancia del mismo, el cual debe estar dentro de los límites señalados por el patrono.

#### 2.4. Funciones del salario

Desde el punto de vista contractual el salario es la contraprestación que el trabajador percibe a cambio de su actividad. Para éste constituye una función vital, pues como antes se apunto representa su único medio de vida, el cual se denomina alimenticio. La dependencia de la remuneración desde un enfoque macroeconómico, debe ser objeto de análisis porque al estudiarse en forma individual, representan cifras bajas, pero la suma total de las mismas en un determinado entorno, tiene un impacto significativo en el desarrollo de la economía de un lugar; para la gerencia empresarial representa un costo más, ya que este porcentaje depende de la actividad económica.

Por lo anterior se pueden establecer como funciones del salario:

- Es eminentemente social;
- Esta destinado al sustento del trabajador y de su familia;

- Es generador de plusvalía para el patrono, ya que en su carácter de remuneración, nunca equivale al valor real del trabajo desarrollado por el empleado.



## 2.5. Teorías en torno a la tasa del salario

Dentro del contrato de trabajo, el salario consiste en la contraprestación que el patrono debe pagar al trabajador por el esfuerzo de éste. Algunos economistas han escrito una serie de documentos para explicar el monto de las remuneraciones, sin embargo las teorías formuladas son incompletas, pues no se tiene en cuenta el constante cambio de los fenómenos económicos. El conocimiento de estas doctrinas, es interesante, por cuanto la tasa de las retribuciones constituye cuestión central que se relaciona con el importe de la prestación que corresponde al empleador. Se tratarán enseguida las teorías formuladas para explicar la variabilidad de los salarios.

### a) Teoría de la oferta y la demanda

Propuesta por economistas de la Escuela Liberal, quienes consideran que el precio de la jornada del obrero o de cualquier otro empleado, se regula por la ley de la oferta y la demanda, o sea, que los salarios se elevan o bajan en razón inversa del número de asalariados que se ofertan para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible. Sostienen sus partidarios, que existen extremos que no pueden sobrepasarse, pues hay un nivel mínimo por debajo del cual la retribución no puede descender, ya que esta constituye lo indispensable para que el trabajador y su familia puedan subsistir. De la misma manera existe también un límite máximo que no puede rebasarse y este lo representa el valor del producto.

Las diversas variaciones de la oferta y la demanda en materia laboral se originan en causas ajenas al orden económico; por lo tanto la nueva concepción de que el trabajo no es una mercancía, parece que destruye esa teoría. La mano de obra no tiene un



precio que se dispone libremente en el mercado o que esté en relación con la oferta y la demanda, sino que la retribución se fija a través de los convenios colectivos.



#### b) Teoría del salario natural

Formulada por Ricardo y estableció la ley del salario en los términos siguientes: “El trabajador no puede ganar a la larga, más que el mínimo para su existencia, lo necesario para vivir con estrechez él y su familia; pues si gana menos perecerá poco a poco la población obrera, morirán de hambre los trabajadores o sus hijos y la reducción en la oferta de fuerzas de trabajo hará subir el salario. Si el trabajador gana más del mínimo de existencia, aumentará, como enseña la experiencia, el número de matrimonios y de nacimientos, y el aumento de la oferta de brazos ocasionará la baja del salario.”<sup>18</sup>

#### c) Teoría de la ley de bronce

Establece que el trabajo es una mercancía que se compra y se vende, y que tiene precio en el mercado; la compran los patronos y la venden los trabajadores, y el salario es el que constituye el valor como se sabe en todos los comercios, los compradores tratan de adquirir el producto al estimado del costo o el que más se aproxime, y para ello calcula el monto del servicio que compra, y ese resultado corresponde al gasto de las necesidades mínimas del empleado. Teoría formulada por Lasalle, en su famosa ley de bronce, y afirma que el salario natural o normal responde estrictamente a la suma indispensable para que el asalariado y su familia puedan subsistir.

#### d) Teoría del fondo de salarios

Conocida como *wage fund*, sostiene que los trabajadores para ganarse la vida buscan trabajo y ofrecen el suyo, esto constituye la oferta. La demanda esta representada por el capital que busca mano de obra, en virtud de que el único medio de darle un empleo

---

<sup>18</sup> Cabanellas. **Ob. Cit**; pág. 163.

remunerativo, consiste en dedicarlo a hacer que los obreros produzcan. Su principio fundamental es investigar y conocer el capital circulante en un momento dado en un país, pues es este factor el que desempeña la función de mantener ocupada a la clase trabajadora. Así cuando se conoce el total de ese monto que circula y se divide entre el número de empleados, el resultado de esa operación será el salario medio.



Los partidarios de esta teoría, establecen que solo podrá haber variación salarial cuando alguno de los dos factores, el capital circulante o cantidad de trabajadores, sufriera alteración. El alza de la remuneración solo se justifica cuando hay un aumento en el monto que circula o una notoria disminución en la porción de obreros. Existe aceptación entre los autores que consideran que la fijación de las retribuciones debe guardar correlación con el costo de la vida.

La cuantía del salario es determinada por dos elementos, la oferta del trabajo, representada por la cifra de la población asalariada, y la demanda del mismo, constituida por el fondo de capitales que los empresarios destinan al pago de la mano de obra. Entonces la relación entre esos dos factores es la que determina la suma de la retribución, y en esta es donde se reflejan las variaciones de la oferta y la demanda; y para establecer cual es el promedio del salario que corresponde a cada empleado en un país, se divide la cifra a que asciende el fondo de las remuneraciones por el número total de trabajadores que estén dispuestos a laborar.

Las consecuencias que pueden darse son: si el fondo sube, o si disminuye la cantidad de trabajadores, los salarios sufren un alza, o viceversa, en caso contrario. Esta corriente a diferencia del salario natural, lo que ve es el aspecto de la demanda de mano de obra, y se puede decir que se sustenta en un principio clave: si existe riqueza en la nación, habrá también dinero suficiente para el pago de las remuneraciones.

En conclusión, la aparente firmeza de la referida teoría, se desvanece cuando los empresarios, al existir una presión obrera, no titubean, en que las retribuciones superen

ese fondo nominal, y esta elevación recae sobre los precios y por ende sobre los consumidores.



#### e) Teoría de la productividad del trabajo

Sostiene que el valor del trabajo no puede ser comparado al de una mercancía, en virtud de que el trabajador constituye un instrumento de producción, y es por ello que la estimación del servicio depende de su productividad, entonces el empleado no es considerado como máquina, ni su actividad como mercancía, sino una herramienta. El precio del trabajo es el rendimiento del obrero, pues a medida que la producción aumenta, así también será mayor el pago que perciba. Algunos autores consideran la actividad laboral del asalariado como un capital, en donde el salario representa el interés.

#### f) Teoría de la Plusvalía

Expuesta por Marx, desde el punto de vista socialista y establece que el trabajador no obtiene todo lo que vale su trabajo, sino, una sola parte de ese producto y la diferencia entre lo que gana y lo que recibe constituye la *plusvalía*. Se considera que el salario es directamente proporcional a la actividad que aquél realiza; y por eso la demanda de la mano de obra se cree que es el resultado del trabajo y no por la cantidad del capital invertido.

El valor de la actividad del asalariado debe ser igual a la estimación total del producto que hubiera hecho, pero no se le abona al trabajador el precio total que tiene el trabajo realizado, pues existe una diferencia llamada *plusvalía*, y es el resultado entre lo que cuesta la mano de obra, incluyendo el costo de la materia prima, la amortización de las máquinas, la cantidad en el que se vende la mercancía producida; y la diferencia es el monto que queda en beneficio del capital. En resumen de conformidad con esta tesis, al obrero no se le entrega todo lo que gana, sino que el patrono se queda con una parte

del producto de la labor realizada por el empleado, que es la diferencia denominada *plusvalía*.



Para Marx, la mercancía tiene como estimación el número de horas invertidas en su fabricación; y el salario del trabajador se determina por la cantidad de horas que ha laborado, de esta manera lo que se abona de menos al obrero o sea la diferencia entre el tiempo trabajado, el tiempo pagado y el precio de la mercadería, es la ganancia del empresario o plusvalía que éste aprovecha en su beneficio. Para el Marxismo, evidentemente, la clase trabajadora es explotada desde el momento y hora que no se le paga la totalidad del valor de su actividad.

#### g) Teoría del salario político

Considera que el salario no constituye un simple resultado, que se da por acuerdos individuales o colectivos, tampoco de factores económicos, sino que este debe ser fijado por el Estado, y tiene por objeto que se de cumplimiento a los fines de interés general. Seguida por Spengler según la cual es muy aventurado que la retribución quede sujeta a la oferta y la demanda, o a cualquier otra de las corrientes anteriormente expuestas. Por ello elige excluir la remuneración de cualquier relación con los factores económicos, y evitar como se apuntó antes que la determinación de la misma resulte de acuerdos individuales de los sectores, sino que debe ser establecido por el Estado dentro de sus programas de gobierno.

Limita la libertad contractual, pues probablemente la ley fije un salario, sin tomar en cuenta la capacidad del obrero, ya que para ciertos trabajos deben estar los empleados calificados para realizarlos y por lo tanto con una mayor preparación, lo que le daría la oportunidad de convenir con el empleador el pago de una remuneración mayor a la señalada. Por tal razón se considera más justo que la misma se determine entre patronos y trabajadores o a través de acuerdos colectivos.

## h) Teoría del justo salario

Sostenida por el Papa León XIII en su conocida encíclica *Rerum Novarum*, en la que se expresa que el salario no debe ser insuficiente para un obrero; y que entre los principales deberes del patrono debe estar el de dar a cada uno de sus trabajadores la retribución conveniente. Para fijar la justa medida de la misma, pueden adoptarse diversos puntos de vista, pero se debe tomar en cuenta aquel, en el que el rico y el empleador pueden explotar la pobreza y la miseria y, especular con la indigencia y son cosas que reprueban las leyes divinas y las humanas. Constituiría un crimen, que clamaría al cielo venganza, defraudar a alguien en el valor de su trabajo.

Se considera que constituye una obligación de justicia, hacer que el sueldo sea proporcionado a las pretensiones del empleado y suficiente para que un hombre y su familia pueda vivir según sus necesidades. Es por ello que se busca que la remuneración sea justa, y para lograrlo ha contribuido la iglesia católica con el fin de que se pague al obrero lo suficiente y que a la vez sea equivalente a la labor desempeñada.

Insistiendo en la posición de la iglesia, Juan XXIII condena diferencias salariales, pues en las naciones económicamente desarrolladas, se establecen compensaciones altas por prestaciones que son de poco esfuerzo, mientras que se fijan retribuciones demasiado bajas para el trabajo que requiere un mayor sacrificio, y generalmente son para aquellas categorías de ciudadanos honrados y trabajadores.

Esta justa remuneración que debe pagarse al obrero por su colaboración a la empresa debe ser lo necesario para que él y su familia puedan llevar una vida decorosa, y lo suficiente para que pueda subsistir y seguir produciendo. Así el sueldo mínimo debe bastar a todo lo necesario para el mantenimiento, la renovación y el progreso de los hombres.



Cabe señalar que no debe confundirse el justo salario que constituye la aspiración basada en razones de justicia, que otorga al trabajador un nivel de vida decoroso, amplia el término de retribución suficiente, pues no solo pretende la satisfacción de las necesidades del empleado, sino de un nivel de vida que esté acorde a las condiciones particulares en que debe desenvolverse; y el considerado mínimo, representa la necesidad de fijar una remuneración por debajo de la cual no cabe subsistir.



## 2.6. Fuentes del derecho al salario

Este tema es importante de tratarlo, sobre todo si se considera que la fuente es el lugar de donde surge algo, en este caso el derecho al salario, y se encuentran jerarquizadas de la siguiente manera: a) constitucionales; b) ordinarias; c) internacionales; y d) contractuales.

### a) Fuentes constitucionales

En todas las Constituciones modernas, se establecen los derechos fundamentales de los trabajadores. En Guatemala, se puede mencionar que las cartas magnas anteriores a la vigente también regulaban estos derechos, así en la Ley Fundamental de 1945 establecía en el Artículo 58 los principios fundamentales de la organización de trabajo, en el numeral 2, regulaba acerca de la fijación periódica del salario mínimo, y la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal en el numeral 3, y en los mismos términos en la de 1956, en el Artículo 116.

En la carta fundamental de 1965 regulaba la fijación del sueldo mínimo como un principio de justicia social que fundamentan la legislación de trabajo, y en la vigente se regula lo relativo al salario como derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo en el Artículo 102, por lo tanto en la legislación guatemalteca en todas las épocas se ha regulado acerca del derecho al salario de los empleados.

## b) Fuentes ordinarias

Son las creadas por el Congreso de la República, y están reguladas en el Código de Trabajo. El Título Tercero, Capítulo Primero regula todo lo relativo a los salarios. El Artículo 88 lo define como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo, asimismo se regulan otras disposiciones como la forma en que el mismo debe ser pagado, la periodicidad de su pago, su protección en cuanto a la cantidad que no puede ser embargada, la fijación del sueldo mínimo.

## c) Fuentes internacionales

Son normas reguladas por convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, en los que se ha ocupado de crear disposiciones de contenido salarial, entre los que se pueden mencionar los siguientes; en 1928, dictó el Acuerdo número 26 Sobre los Métodos de Fijación del Salario; en 1949 el Acuerdo número 95, que trata Sobre la Protección del Salario; en 1951, el Convenio número 100 Sobre la Legalidad de la Remuneración, dichos pactos al ser aceptados y ratificados por Guatemala pasan a formar parte de la legislación del país.

## d) Fuentes contractuales

Es cuando el estipendio tiene su origen en contratos de trabajo ya sean individuales o colectivos, si se establecen por acuerdo entre el patrono y el trabajador se trata de uno de carácter individual, pero cuando el mismo se realiza por consentimiento entre los representantes de los empleados y el representante de una empresa se trata de contratos colectivos, y en estos últimos se considera que los sueldos son más justos para los obreros y por lo tanto superiores a los que la ley establece como mínimo.

Las anteriores se pueden considerar las principales fuentes del derecho al salario.



## 2.7. Fijación del salario

Este tema se refiere a que el salario se determina por una norma imperativa del legislador, en la que aparece una tasa efectiva del mismo y que es contraria al concepto del contrato; ya que este se deriva de la libertad que existe entre el patrono y el trabajador de fijar las condiciones en que la actividad deba prestarse y por ende, de establecer la retribución que este último debe percibir. Puede concebirse que el antagonismo que existe entre el salario y el trabajo, es el carácter bilateral y conmutativo del contrato de trabajo, porque se protege con eficacia a aquel, pues con este se considera suficiente la posibilidad que tiene el empleador de imponer un rendimiento mayor o menor. El intervencionismo estatal ha originado el alza constante de las tarifas de las remuneraciones y la correlativa elevación del costo de la vida.

El establecimiento de los salarios por los organismos del Estado data de tiempos muy remotos, pero es en época reciente que este ha intervenido en forma total y amplia en su fijación, pues anteriormente estos se estipulaban en un régimen de libertad y podía ser determinado en los contratos individuales, y en otros casos en los colectivos, pero en la actualidad ese intervencionismo resulta decisivo, porque se considera que la retribución que fija el gobierno a través de sus organismos correspondientes es el necesario para que el trabajador y su familia puedan satisfacer sus necesidades básicas.

En conclusión es el intervencionismo estatal el que determina el sueldo en un mínimo vital indispensable, y la legislación obliga a los patronos a satisfacerlo, con el fin de asegurar la existencia del trabajador y de las personas que dependen de él. Con esto se anula la ley de la oferta y la demanda, y también se eliminan aquellos principios de la libre contratación.

Las formas de establecerse los salarios dependen de las características de la empresa o centro de trabajo en donde el empleado preste sus servicios, y dentro de las cuales se pueden mencionar las siguientes:







- a. Unidad de tiempo
- b. Unidad de obra
- c. Por tarea
- d. Por comisión
- e. A precio alzado

#### a) Unidad de tiempo

Se puede considerar esta como la forma más común de contratación laboral, así como la manera más simple de medición del salario.

En la revolución industrial la mano de obra era abundante y muy poco apreciada, y los trabajadores eran considerados como complemento del maquinismo, lo que realmente importaba era su tiempo, y no se les capacitaba, pero es el avance en la industria la que exigió una mayor especialización de los obreros.

El tiempo contratado dejó de ser el único parámetro de negociación de la remuneración, en virtud que se presentaron nuevos modos que la legislación laboral debe tener en cuenta para incorporar a sus disposiciones. Sin embargo, la legislación guatemalteca no ha adoptado y por ende no regula esas diferentes alternativas. Para el pago del salario por unidad de tiempo es común realizarla: por mes, por quincena, por día o por hora.

- Por mes: en esta modalidad el plazo máximo para el pago del estipendio es de 30 días, siendo una de las maneras más comunes y simples, y lo que se pacto se paga al final del mes, y se remuneran las horas extras y también se debe incluir dentro de dicho monto los séptimos días y asuetos. El Artículo 92 del Código de Trabajo establece que: "Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de... un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos...".

- Por Quincena: Es un modo de pago del salario que tiene las mismas características del mensual, salvo que se hace cada catorce días, y se otorga una remuneración bisemanal.
- Por Hora: Es importante mencionar que el concepto de determinación del salario, es diferente a la época de pago, pues si la fijación fuera por hora, este debe comprender un período mayor, siendo semanal o quincenal. Esta modalidad de establecimiento de las retribuciones se puede considerar que es común para cierto tipo de actividades, como en los trabajos de la construcción y otros, en los que se da un seguimiento diario de las horas laboradas por el trabajador.



#### b) Unidad de obra

Determina el monto del salario conforme el número de unidades que ejecute el trabajador, según la retribución que se haya fijado para cada una y no se toma en cuenta el tiempo que el empleado tarda en producirlas, entonces la retribución mínima es más difícil de fijarla, pues el factor productividad es variable. Otras legislaciones incluyen una remuneración base de garantía en caso de que la producción disminuya cuando las causas no sean imputables al obrero.

Tiene como partidarios a los sectores patronales, porque se estimula la productividad del trabajador y por otra parte establecen salarios sobre una base que se considera más justa; ya que es proporcional a la producción. Y en contra de esta variante se objetan un sinnúmero de razones, porque por un lado fomentan la competencia innecesaria entre los empleados, o pueden provocarles un desgaste físico, que por la necesidad o por deseo de ganar más se excedan en el trabajo.

La unidad de obra admite una serie de subvariantes, dependiendo de las características de cada actividad laboral, entre ellas el pago de una suma por cada kilómetro recorrido, determinada cantidad por cada bulto cargado, por cada racimo cortado, entre otras.

c) Por tarea

Es una modalidad de uso muy común en el campo, pues tiene sus características, en virtud de que comprende elementos de las anteriores. La legislación guatemalteca no contiene ninguna disposición que la defina pero debe entenderse como la obligación que tiene el empleado de ejecutar una determinada cantidad de trabajo dentro de un período de tiempo establecido, actividad que estará cumplida una vez se termine el trabajo acordado.



d) Por Comisión

Aquí se entiende que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza a favor de su patrono, y es muy utilizada en el comercio.

El Código de Trabajo desarrolló de manera muy simple lo relativo a este modo de pago, y lo denomina de forma distinta, pues usa los términos de: “participación en las utilidades ventas o cobros que haga el patrono...” en el Artículo 88 literal c); y el Artículo 92 del mismo Código establece: “...Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador... La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año”.

La ley establece un ingreso máximo de lo que debe percibir el trabajador por comisión, ya que este depende de muchos factores, el ingreso base 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 le llegue a corresponder”, regulado en el Artículo 92 anteriormente citado.

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



1. Comisiones directas: Se obtienen de las operaciones llevadas a cabo entre los trabajadores y los clientes.
2. Comisiones indirectas: Proviene del cliente ya tratado por el trabajador o las personas comprendidas en el área o sector fijado por el patrono, en el que el empleado debe desarrollar su actividad.
3. Comisiones actuales: Referidas a aquellas que reciben una sola vez y por mes.
4. Comisiones futuras: Se trata de operaciones de tracto sucesivo.

#### e) Salario a precio alzado

Se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable, para la realización de una obra y a cambio de los cuales se paga una cantidad global. Esta modalidad de la retribución en los contratos de trabajo, el trabajador solo pone su trabajo y no los materiales, y se diferencia del contrato civil de obra a precio alzado, en que aquí debe proporcionar tanto los materiales como la actividad.

#### 2.8. Clases de salarios

No existe conformidad entre los autores, sobre las diferentes clases de salario. Sin embargo se pueden tomar en cuenta los siguientes.

##### a) Salario nominal

La cifra numérica es la que representa esta clase de remuneración, pues si a una persona se le pregunta cuánto gana, seguramente responderá con una cifra, y aquí no

se incluyen otros rubros que integran el sueldo total, pero en un sentido de económico se entiende que es lo que gana el trabajador.



b) Salario real

Comprende la totalidad de la retribución que el trabajador debe percibir, y contiene el salario nominal, más lo otros beneficios que le corresponden. Este concepto le sirve al patrono para determinar el verdadero costo de la mano de obra y desde el punto de vista económico se debe entender que es lo que adquiere el empleado con lo que devenga, es decir con relación al poder adquisitivo de la moneda.

c) Salario efectivo

Se refiere al salario nominal menos los descuentos.

d) Salario promedio

En esta clase de salario, desde un sentido matemático es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto los ordinarios como los extraordinarios, las comisiones y otros beneficios cuantificables. Desde el punto de vista legal, es el que sirve de base para el pago de la indemnización.

e) Salario en dinero y en especie

El salario en dinero, consiste en aquel que recibe el trabajador en moneda de curso legal, mientras que en especie, es el que comprende los beneficios que no son moneda. El Artículo 90 del Código de Trabajo establece que la retribución: "debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal". Sin embargo, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su sueldo, hasta en un 30% del importe total, en alimentos y demás artículos

análogos destinados a su consumo personal inmediato, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos”.



Se debe hacer énfasis, sobre el impacto que tiene el salario en la economía del sector laboral, en virtud, de que de éste dependen la mayoría de expectativas del educador, como un mejor nivel de vida, de educación para su familia, acceso a la salud, obtener una vivienda digna, y cubrir otras obligaciones dentro de su grupo familiar; y de pronto se encuentran con la realidad, de devengar sueldos que son opuestos a los funciones del mismo, y por lo tanto violan los derechos fundamentales establecidos en la legislación laboral guatemalteca, que le asisten a todo trabajador, devengando retribuciones que no se encuentran acordes a sus necesidades.

## CAPÍTULO III



### 3. Salario mínimo

Es aquel que se considera que es el indispensable y el que corresponde a todo trabajador para que puedan vivir decorosamente.

#### 3.1. Antecedentes históricos

En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los empleados de demandar remuneraciones superiores a las establecidas; sin embargo, es lastimosa la situación en que muchos sectores de ellos desarrollan sus labores, pues la retribución que perciben es inferior a lo estrictamente necesario para subsistir, lo que ha obligado a los gobiernos, a establecer maneras para fijar dichas remuneraciones, con el fin de evitar la explotación del trabajo de las mujeres, y la algunos empleados no calificados, a los cuales se les pagan sueldos por debajo de los normales. Es la intervención de los poderes públicos en el aspecto económico, el que ha llevado a su regulación y su fijación ha pasado a ser parte de la función estatal.

También se dio el modo de establecer el salario por parte de los trabajadores, siendo éste por acuerdos de carácter colectivo, en la que se determinaba una remuneración común y mínima para el sector de la actividad a la cual se aplicaba el contenido de la convención.

El primer país en establecer este salario fue Nueva Zelanda en 1894, posteriormente en el Estado Australiano de Victoria en 1896, la Gran Bretaña lo adoptó hasta 1909. En América el primero en fijarlo es Perú en 1916. En la actualidad constituye una garantía reconocida en casi todas las legislaciones de las naciones.

Se establece en el Artículo 427 inciso 3º. del Tratado de Versalles la obligación de dar a los trabajadores una remuneración que les permita un nivel conveniente de vida, según

los criterios de lugar y tiempo en que viven. La cual se fundamenta en el descontento y miserias, en la justicia social y por la necesidad de obtener salarios que aseguren la existencia en condiciones decorosas.



La declaración de Filadelfia de 1944, en su capítulo II, señalaba, la posibilidad para todos de una participación equitativa en los frutos del progreso, en materia de sueldos y utilidades, de duración del trabajo, y de todos aquellos que tengan un empleo y necesidad de protección; y la garantía, de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional. Fue presentada una iniciativa por el gobierno Ingles en julio de 1921, en las sesiones del Consejo de la Organización Internacional del Trabajo por sus siglas O.I.T., efectuada en Estocolmo, sobre la necesidad de establecer la fijación de los métodos de salarios de los países adherentes, lo cual no ocurrió hasta que en 1926 se decidió incluir este tema en la Conferencia de 1927.

En la Convención número 26 adoptada en 1928 por la Conferencia General de la O.I.T., se instituye los métodos de establecimiento de los salarios mínimos, en este proyecto todo miembro de la organización, que hubiese ratificado el Convenio número 28 de Ginebra, se obligaba a instituir y a conservar maneras que permitieran determinar las tarifas ínfimas de remuneración para los trabajadores empleados en la industria o en parte de ella; pero solamente cuando no existiera un régimen eficaz para la fijación de ésta mediante pactos colectivos o de otro modo, y donde las retribuciones fuesen excepcionalmente bajas.

### 3.2. Concepto y definición del salario mínimo

Son distintos los conceptos de salario mínimo, de vital mínimo y familiar, porque no se puede examinar uno sin tratar las formulas de carácter general que existen para todos. Se considera que el problema del mínimo se inicia porque se establecen remuneraciones insuficientes para que los trabajadores y los que dependen económicamente de él puedan vivir, porque no se encontraban cubiertas las necesidades básicas de éstos.





Con el mencionado salario se inicia la intervención del Estado en esta materia. En la realidad no es posible establecerlo con una absoluta y uniforme tasa, sino que se señala como un límite mínimo del cual no se puede descender, y es con la mediación del gobierno que se determina no el ínfimo, sino el llamado salario oficial o político.

El salario normal es el que debe estar de acuerdo con lo que los trabajadores en condiciones similares, perciben en la misma región y por idéntica actividad. Y la manera en que se fija guarda relación con el principio de: a igual trabajo, igual salario, así el minimum contempla las necesidades del empleado y las de su familia.

Se entiende el salario mínimo como: "Aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia; y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo."<sup>19</sup>

Se le define también como: "el salario menor que el Derecho permite fijar".<sup>20</sup> Este es un concepto puramente formal, ya que consiste en un límite por debajo del cual no puede pagarse ninguna remuneración, y desde el punto de vista jurídico, porque ese tope se puede fijar de acuerdo a diversos criterios.

Asimismo, comprende aquella valoración retributiva que no se puede disminuir, porque constituye la suma por debajo de la cual no puede ser remunerado un trabajo determinado, pero se considera que no responde a las condiciones en que el trabajador se desenvuelve, y es porque se fija mediante un procedimiento, que establece un nivel inferior y el que puede ser superado por las partes en el contrato de trabajo.

La diferencia entre salario mínimo que es un sueldo vital que se fija y que no puede reducirse, con el que se pretende que en relación a determinada actividad de trabajo y durante un lapso del mismo; que normalmente es el máximo autorizado, el asalariado no perciba una retribución por debajo del importe legal señalado, dicha remuneración es

---

<sup>19</sup> Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 686  
<sup>20</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 188.

la que se utiliza como base dentro de un convenio o ley, que no puede disminuirse pero si pueden acordarse entre patronos y trabajadores que a cambio de la prestación de un servicio se pague a éste último un sueldo mayor con el fin de mejorarlo establecido mientras que el básico es el que sirve de base a la retribución.



También puede hablarse de salario garantizado y es el que se concede al trabajador independientemente de la producción real, y puede considerarse como una remuneración básica o mínima para todos los empleados que realizan su actividad por el sistema de estipendio incentivado, o con primas, por tal razón el empleado sabe que tiene asegurada esa retribución, aun cuando su trabajo no alcance la cifra que se ha señalado, y que lo percibirá sin más que prestar sus servicios.

El salario vital toma en consideración la vida del trabajador como hombre, y es el indispensable para subsistir porque está determinado con relación a las necesidades propias del mismo, es decir que asegura su satisfacción y su concepto varia cuando se incluye a su familia, en cuyo caso de ser vital pasa a ser uno familiar, llamado también suficiente, pero se prefiere usar el término vital mínimo, porque además garantiza las necesidades de su grupo familiar.

El capítulo segundo del referido Código regula todo lo relativo a este tema. Así el Artículo 103 establece que: "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 materia de salarios mínimos, los principios básicos que es necesario tomar en cuenta, son los siguientes:

1. La necesidad de los trabajadores que van a recibirlos;
2. Las posibilidades de los empresarios que van a pagarlos;
3. Las condiciones económicas generales de la región y del país.

Solamente en la conjunción de estas tres consideraciones se podrán fijar retribuciones mínimas que realmente beneficien a la clase trabajadora y que no provoquen un desquiciamiento de la economía.



### 3.3. Ventajas y desventajas del salario mínimo

Entre las ventajas del salario mínimo, pueden mencionarse las siguientes:

- a) Aumenta el nivel intelectual y adquisitivo de los trabajadores;
- b) Un salario inferior al necesario para subsistir provoca conflictos en la clase trabajadora y como consecuencia una situación inestable;
- c) Pone en un plano de igualdad a todos los patronos y los obliga a perfeccionar sus métodos de trabajo y utilizar técnicas, para obtener mejores ganancias;
- d) Protege al núcleo o familia del empleado, de la injusticia de un sueldo insuficiente;
- e) Se justifica además por el intervencionismo del Estado, que no puede permanecer indiferente ante la situación de hecho, que se derivan de retribuciones inferiores a las que corresponde.

Las desventajas del salario mínimo son muy variadas pero entre las más importantes se encuentran las siguientes:

- 1) Debe regir la oferta y la demanda, y debe establecerse sin intervención del legislador;
- 2) Impide la libre competencia, teniendo serios contratiempos al no prever la relación del rendimiento y producción;



- 3) Ataca la producción de la empresa, porque el trabajador tiene un ingreso independiente del aumento o disminución de la misma;
- 4) Es pronto convertido en salario máximo, teniendo a todos los trabajadores en igual nivel, sin estimularlos, y sin tomar en cuenta que existen empleados más calificados que otros para realizar determinadas actividades;
- 5) No se contempla que las necesidades del asalariado varían con mayor rapidez que el establecido;
- 6) Se provoca un inmediato aumento en los costos;
- 7) Es inferior al normal, no sirve y por lo tanto no cumple sus fines y si es muy superior, provoca ruina de la empresa;
- 8) La intervención estatal, no toma en cuenta la capacidad de pago de cada empleador.

### 3.4. Métodos de fijación del salario

Son diversos los procedimientos que se establecen para fijar el salario, que debe devengar un trabajador a cambio de la prestación de sus servicios, porque en cada uno de estos modos también son distintos los elementos que se toman en cuenta.

#### 3.4.1. Decisión del empleador y contratos individuales

En las primeras fases de desarrollo de las relaciones de trabajo, cuando los patronos necesitaban emplear personal, anunciaban el sueldo que estaban dispuestos a pagar a los obreros no calificados, y al resto de ellos según su experiencia. Antes de fijar el mismo, investigan que es lo que están pagando los demás empleadores de la localidad

a los empleados que tuvieran una categoría similar, y asimismo la situación de la oferta y la demanda del personal que necesitan contratar.



Estudian la situación del mercado del empleo, teniendo en cuenta lo que pueden pagar y el valor que para ellos tiene cada obrero, utilizando distintas formas para ofrecer los puestos, como que sean estos últimos los que corran la voz, o poniendo carteles o anuncios en las entradas de las instalaciones del trabajo, o anunciándolo en periódicos.

En el caso de que sean los empleados, los que soliciten el empleo con la remuneración que se les ofrece, esto significa que convienen en laborar por el sueldo que imponga el patrono, y en el que los primeros no han intervenido cuando el mismo se ha fijado, estos acuerdos tácitos son diferentes a la retribución que se señala por negociación entre el patrono y cada uno de los obreros, porque cuando el estipendio es el resultado de un acuerdo entre ambos, este constituye en realidad un contrato de trabajo.

Cuando escasea la clase de empleados muy calificados, pueden obtener una remuneración superior a la que el patrono en principio estaba dispuesto a pagar, pero carece de importancia práctica la diferencia entre estos métodos cuando es mayor el número de obreros que buscan empleo, entonces en estas circunstancias los asalariados individualmente, no se encuentran en una situación favorable para discutir, pues al estar desempleados y necesitar urgentemente el trabajo, no están en condiciones de esperar, y pueden lograr mejores retribuciones en épocas de escasez.

Los trabajadores individualmente no poseen la fuerza suficiente para negociar con los empleadores, por lo tanto constituyen sindicatos para poder hacerlo. Estos pueden estar constituidos por los empleados de un solo patrono y discutir colectivamente con éste acerca de los salarios y las condiciones de trabajo, pero también pueden existir los de base más amplia, y sus miembros están al servicio de diferentes empresas y pertenecen a un mismo sector industrial, o tener igual profesión, y estos sindicatos pueden ser locales, regionales o nacionales.

Cuando se trata de contratos colectivos de carácter nacional, por la existencia de muy diferentes condiciones de cada región y empresa, se suelen establecer normas de carácter general, en la que se determinan los detalles de su aplicación mediante negociaciones celebradas en cada distrito o empresa.



En algunos contratos nacionales se fijan los salarios mínimos para los trabajadores no calificados, para ocupaciones semicalificadas y actividades calificadas bien definidas. En las negociaciones el sindicato estará representado por varios de sus dirigentes, y éstos deben presentar sus peticiones en forma clara y fundamentarlas en datos fehacientes.

Pueden pedir un aumento de esos salarios, presentando estadísticas de cómo ha aumentado el costo de la vida, y que el alza de los precios ha hecho bajar ese nivel de sus representados, señalando que ha aumentado la capacidad de pago del empleador, porque la situación de la empresa ha mejorado y por ende se han incrementado sus beneficios.

#### 3.4.2. Arbitraje voluntario u obligatorio

Cuando se trata de arbitraje voluntario, ambas partes deben aceptar que la cuestión se someta a este, en algunas ocasiones se comprometen a aceptar el laudo antes de que el problema sea sometido a esta jurisdicción, pero generalmente no tienen obligación de hacerlo. Si deciden aceptar, cada parte expone su caso al árbitro, al cual se presentan toda clase de pruebas y argumentos, entonces éste dicta la sentencia. En muchos países, la necesidad de constituir estas juntas ha llevado a la creación de tribunales de trabajo, los que pueden actuar en forma permanente, celebrando audiencias y emitiendo fallos en los casos de su competencia o bien pueden ser temporales solo en el caso del cargo de su presidente y el resto de sus miembros son permanentes.

Son tribunales de arbitraje especiales, los que se constituyen para un caso determinado y luego se disuelven. En algunos contratos colectivos los sindicatos de trabajadores y

los patronos se comprometen a someter a éste, todo conflicto que surja respecto a la interpretación del contrato, en otros casos las partes proponen el conocimiento de los conflictos relativos a salarios y condiciones de trabajo a un tribunal laboral. Son muchos los lugares en que los gobiernos instan a los sindicatos a firmar tal compromiso, particularmente en aquellas naciones con ambiciosos planes de desarrollo económico.



Y en otros países en desarrollo se han impuesto prácticamente la obligación de recurrir a los tribunales laborales y de abstenerse de declarar huelgas o paros, pero en todos los casos, las dos partes están obligadas a esforzarse por llegar a un acuerdo, antes de declarar el conflicto.

En el arbitraje obligatorio, la ley impone a las dos partes la comparecencia ante el árbitro o tribunal para exponer los hechos y defender su posición, generalmente, les está prohibido declarar la huelga o el paro los que están sancionados, y deben aceptar el fallo que el árbitro dicte. En otros sitios, se han emitido leyes que facultan al gobierno, para extender el campo de aplicación de las disposiciones de los contratos colectivos, a todos los patronos y trabajadores del sector de actividades para el que han sido incluidos. Entonces, los empleadores que no participaron en la conclusión del acuerdo, también están obligados a pagar los salarios en él señalados y asimismo deben cumplir las demás disposiciones.

### 3.4.3. Consejos de salario mínimos

Los métodos que se expusieron anteriormente de fijación de los salarios están basados en la negociación y el acuerdo entre patronos y trabajadores, o en el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, deben hacerlo por medio del arbitraje.

Por ser este un tema muy complicado exige que se tengan en cuenta muchos factores económicos y sociales, es por ello que se suelen crear consejos o juntas de salarios, en el que se fijan montos mínimos legalmente obligatorios, o recomiendan al gobierno porcentajes que al ser aprobadas por él adquieren fuerza de ley, también establecen

sistemas de inspección e imponen sanciones a los patronos que pagan retribuciones inferiores a las señaladas.



En algunos países existen consejos de salarios, para cada industria o grupo de ellas a las que les es aplicable esta legislación. En cada uno se debe tener en cuenta las condiciones económicas y laborales, las que servirán de base para fijar o recomendar las retribuciones ínfimas. O en otros casos se nombra a una junta central que fija las tasas mínimas para cierto número de industrias, en las que se nombra un comité distinto para cada una y que estudie su situación y recomiende los sueldos; las tasas recomendadas por estas comisiones son revisadas por la junta central, que en consulta con el comité respectivo hace los ajustes necesarios para que exista proporcionalidad y coordinación entre las proporciones finalmente establecidas para cada industria.

Existen los consejos de salarios independientes, en los cuales las juntas centrales y sus comités, están compuestas por representantes de los trabajadores que son nombrados por el gobierno y propuestos por los sindicatos y de los patronos, en igual número y son designados de la misma manera solo que son propuestos por los empleadores y también por miembros independientes uno de los cuales lo preside. La participación de los representantes de cada grupo, les da la oportunidad de exponer sus opiniones, y sobre todo a los representantes de los empleados pues les permite proponer remuneraciones equitativas o razonables y al mismo tiempo influyen en las decisiones.

#### 3.4.4. Establecimiento de salarios mínimos nacionales

Son variados los países en que se han promulgado leyes que facultan al gobierno para fijar un salario nacional. Es por ello que la intervención del legislador, con el fin de establecer un sueldo vital ínfimo se establece en normas, que aseguren la subsistencia del trabajador y de su familia, y que al mismo tiempo, representen la posibilidad de que las medidas dictadas no sirvan de quiebra al sistema económico y verdaderamente aseguren la protección de los mismos.





Para calcular los salarios mínimos existe un sinnúmero de factores, entre los que se pueden mencionar los siguientes:

- a. el género de trabajo;
- b. el nivel de especialización profesional de los trabajadores;
- c. la rentabilidad de la empresa;
- d. zona o región donde este situada; y
- e. el costo de la vida.

Y puede referirse totalmente a un país, a una provincia o a una profesión determinada.

Otros factores integrantes del salario mínimo son:

1. el sexo y la edad de los empleados;
2. la categoría del oficio;
3. las pruebas realizadas;
4. los servicios prestados;
5. los años de antigüedad en la profesión; y
6. los años de permanencia en la empresa.

### 3.5. Facultad de fijar el salario mínimo

Debe fijarse tomando en cuenta las necesidades del trabajador, así como el valor del servicio prestado y la naturaleza del esfuerzo ejecutado, en consecuencia estos pueden ser determinados: a) por comités mixtos o comisiones paritarias formadas por representantes de los patronos y de los empleados, que puede ser directamente o a través de los sindicatos, los acuerdos pueden ser homologados por la autoridad gubernativa que al aprobar y certificar estos pactos, es la forma en que aseguran su cumplimiento; y, b) por el Estado, ya sea mediante la aprobación de tarifas generales,

cuando ha recibido el asesoramiento necesario o, bien ordenando a los empleadores establezcan dichos salarios con arreglo a las disposiciones señaladas por las autoridades correspondientes.



Pueden ser señalados por la ley, por comisiones mixtas de trabajadores y patronos, por organismos especializados y también puede ser determinado judicialmente. En cuanto a la fijación normal de las tarifas que deben regirlos es por medio de convenios colectivos, y puede darse el caso que la determinación de éste tenga que ser hecho por los jueces, cuando no existan acuerdos comunes, o no haya sido establecida la retribución por las partes.

Es en Brasil, donde se da la determinación judicial del salario mínimo mediante el proceso colectivo, en la que la fijación de este se somete al Poder Judicial. Pero es más frecuente que se señale por comisiones especiales designadas por los organismos establecidos, sin embargo, son las autoridades dependientes del Ministerio de Trabajo que fijan esa retribución mínima, en los que se encuentran representados los intereses patronales, los de los trabajadores y presididos por funcionarios del Estado.

En la legislación laboral guatemalteca, el Artículo 113 del Código de Trabajo regula que corresponde al Organismo Ejecutivo determinar anualmente mediante Acuerdos emanados por conducto del mencionado Ministerio el sueldo mínimo. Y el Artículo 103 segundo párrafo establece que el salario "se debe fijar periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola..."

La Comisión Nacional del Salario, esta adscrita al referido Ministerio, y es un organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, y la cual tiene a su cargo asesorar a éste último en todo lo relacionado a la política general del salario, regulado en el Artículo 105 del mencionado Código. Asimismo, establece que debe haber en cada departamento o cada circunscripción económica, una Comisión Paritaria de Salarios

Mínimos, la cual debe estar integrada por dos patronos, dos trabajadores, la cual será presidida por un inspector de trabajo, El Artículo 107 regula que a excepción del representante del Ministerio, los demás miembros duraran en sus cargos dos años



El párrafo tercero del Artículo 105 del mismo Código establece que se pueden crear Comisiones Paritarias en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, la cual puede tener jurisdicción en todo el país o en parte de él.

Los requisitos para ser miembro de la comisión paritaria del salario mínimo son:

1. Ser guatemalteco de origen y ciudadano en ejercicio;
2. Mayor de 21 años;
3. Saber leer y escribir;
4. Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate durante los tres años anteriores a su nombramiento, en el caso de una labor económica, debe ser actualmente un trabajador o patrono en esa actividad y pertenecer a la empresa respectiva;
5. No debe ser funcionario público; y
6. Tener buenos antecedentes de conducta, y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.

Estos requisitos se encuentran regulados en el Artículo 106 del citado Código.

### 3.6. Procedimiento para la fijación del salario mínimo

Forman quórum legal, para el funcionamiento de las comisiones paritarias la mitad más uno de sus miembros, y la convocatoria debe hacerse por escrito por lo menos con tres

días de anticipación, ya sea por iniciativa del presidente, o por la solicitud de alguno de los miembros, regulado en el Artículo 109 del referido Código.



Es en los Artículos de 111 al 114 del Código mencionado anteriormente que señala el procedimiento para fijar el salario mínimo.

- a) La comisiones paritarias deben realizar una investigación, con el fin de recopilar la información necesaria, sobre el costo de la vida, y otros datos como el precio de la vivienda, del vestido y de los alimentos de primera necesidad; las posibilidades patronales, y pueden solicitar todos los datos e informes que consideren pertinentes a las instituciones correspondientes, con el fin de lograr su cometido;
- b) La comisión nacional del salario debe recibir informes de todas las comisiones;
- c) Una vez recibidos los informes debe rendir un dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los 15 días siguientes de recibidos los informes, en el que se debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas;
- d) Una copia del dictamen debe remitirse a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- e) Una vez recibida la copia del dictamen, las instituciones anteriores deben remitir al referido Ministerio observaciones escritas que estimen pertinentes, dentro de un plazo no mayor de 30 días;
- f) El Organismo Ejecutivo debe fijar anualmente mediante Acuerdos emanados por conducto del citado Ministerio, los sueldos mínimos que deben regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica, esto con vista de los informes y dictámenes correspondientes.

El Artículo 115 del mismo Código regula: "La fijación del salario mínimo ~~modifica~~ automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero. Cuando los salarios mínimos se fijen por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad que abarque aquél".



Es el Acuerdo Gubernativo número 625 guión 2007 el que regula los salarios mínimos que deben regir durante el año 2008.



## CAPÍTULO IV



### 4. Definición de educador y de centro educativo privado

En este capítulo se tratara acerca de los sujetos que intervienen en las relaciones de trabajo, en forma específica de los educadores, que prestan sus servicios en los centros educativos privados.

La población económicamente activa, es aquella parte de los habitantes que aporta su trabajo para la producción de bienes y servicios, y comprende a los empleadores o empresarios, y los trabajadores independientes, es decir aquellos que desempeñan una actividad en beneficio de otro; los cuales van en aumento por causa de las necesidades económicas, por lo cual cada vez se reduce el número de empleados autónomos y crece el de los subordinados.

Toda persona puede revestir la calidad de sujeto del contrato o relación de trabajo, por el solo hecho de la prestación de sus servicios bajo dependencia ajena y así adquirir la calidad de trabajador, u ofrecer puestos de trabajo y con ello obtener el carácter de patrono.

El trabajador, es la persona que realiza una actividad por cuenta de otro. Se utiliza el término empleado, para designar a quien presta un servicio que requiere un esfuerzo intelectual, y obrero cuando en la realización del trabajo, lo que prevalece es la energía muscular; se considera preferible usar el término trabajador, ya que permite incluir a los obreros y empleados.

Solo las personas naturales o físicas pueden ser sujetos activos del contrato de trabajo y únicamente ellas pueden contratar la ejecución de una prestación de servicios, el objeto del contrato, así como su naturaleza jurídica, exigen que para la existencia de un vínculo laboral, es necesario que la parte obligada a prestar el servicio o a ejecutar una obra sea una persona física.

Y así lo define el Artículo 3 del Código de Trabajo al regular que trabajadores es: "toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".



En ese orden de ideas trabajador, en su sentido jurídico, se entiende a la persona que presta sus servicios por cuenta ajena, es decir quienes realizan una actividad en beneficio de otro y, a cambio perciben un salario.

En Italia, el Decreto 1.825 del 13 de noviembre de 1824, define el contrato de empleo privado como: "aquel por el cual una sociedad o un particular, gestores de un establecimiento, asumen al servicio de dicho negocio, normalmente por tiempo indeterminado, la actividad profesional del otro contratante con función de colaboración, tanto facultativa como subalterna; exceptuando, por tanto, toda prestación que sea simplemente mano de obra".<sup>21</sup> El empleo privado o particular se caracteriza por que el trabajador presta de cierta forma una colaboración personal, llegando incluso a reemplazar al patrono en las actividades que a este correspondería desempeñar.

Antes de definir al educador, es importante comprender en términos generales, la labor que realiza, así se entiende que el termino magisterio; es el que se utiliza en educación, y se aplica principalmente a la actividad del docente, del maestro con sus discípulos y se usa para designar: a) al conjunto de profesores de enseñanza primaria o básica de una nación; y b) a los estudios que habilitan para el ejercicio de la función docente en dicho nivel.

Asimismo, se encuentran los administradores de la educación; que son los sujetos que están legalmente capacitados y que se responsabilizan por lograr el máximo aprovechamiento de los recursos humanos y materiales, de que disponen para el beneficio de los educandos, mediante las disposiciones y normativa legal aplicable. Así, existe el administrativo, quien no realiza actividades docentes, aunque trabaje en una organización educativa, sin embargo su tarea es lograr o facilitar las condiciones

---

<sup>21</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; volumen 1, pág. 221



óptimas para la realización del total de las actividades educativas, mientras que los colaboradores en la educación; son todos aquellos elementos que de modo tácito o explícito contribuyen a la formación del individuo, como lo son la familia, la iglesia y la sociedad, pero el colaborador principal es el maestro o profesor, el cual obra por delegación de los padres.



El Artículo 1 del Acuerdo Gubernativo 434 de 1963, Reglamento para el Disfrute y Cobro de Vacaciones del Magisterio Nacional, clasifica el personal que presta sus servicios en establecimientos educativos de la República en: personal docente, personal técnico administrativo, personal administrativo y personal de servicios.

- Personal docente: Es el conjunto de profesores, psicólogos escolares, maestros y educadores especializados, que laboran en un establecimiento escolar. El Artículo 2 del Acuerdo citado establece que pertenecen al personal docente: "...los catedráticos e instructores con servicio en establecimientos de los niveles de educación secundaria y normal y vocacional y técnica, directores y profesores de grado de planteles de preprimaria, primaria; y profesores de canto y educación física".
- Personal técnico administrativo: El Artículo 3 del referido Acuerdo, establece que pertenecen a éste: "...los directores, subdirectores, profesores auxiliares, instructores auxiliares y secretarios contadores, todos con servicio.... en educación secundaria...".
- Personal administrativo: En la organización escolar, es el conjunto de personas que en un centro educativo, ejercen sus funciones en la secretaría, la vigilancia externa, la administración; éste personal interviene en el control y la gestión del establecimiento a través del consejo directivo y la junta económica, y colaboran para que la actividad educativa se lleve a cabo con mayor eficacia, a fin de facilitar que el personal docente se ocupe de sus funciones específicas. El Artículo 4 del mencionado Reglamento regula que pertenecen a éste: "...los

bibliotecarios y oficiales de planteles de educación secundaria y normal vocacional y técnica”.



- Personal de servicios: El Artículo 5 del citado Reglamento norma que pertenecen a éste: “...enfermeros, consejeros, porteros, guardianes, mensajeros...”.

El Artículo 14 del señalado Acuerdo dispone: “Los establecimientos educativos particulares, también se sujetarán a las distintas disposiciones del presente Reglamento”.

#### 4.1. Clasificación de los educadores

El Artículo 12 del Decreto Legislativo 1485, Estatuto provisional de los trabajadores del Estado, Capítulo de la dignificación y catalogación del magisterio nacional, establece la clasificación para el ejercicio de la profesión en los distintos niveles o áreas de trabajo, y el Artículo 29 de la Ley de Educación Nacional, regula los niveles, ciclos, grados y etapas del subsistema de educación escolar, por lo tanto en conjunción de las leyes antes citadas puede darse la siguiente clasificación.

1. El nivel de educación preprimaria, comprende la enseñanza de párvulos 1, 2 y 3, y puede ejercerla:
  - a) maestras de educación primaria especializadas en educación de párvulos;
  - b) maestras tituladas en educación de párvulos; y
  - c) maestras diplomadas en educación de párvulos.



2. El nivel de educación primaria, comprende la educación de 1ro. al 6to. pueden ejercerla:
  - a) en escuelas rurales, maestros de educación primaria rural y preceptor normal;
  - b) en escuelas urbanas, maestros de educación primaria urbana.
  
3. El nivel de educación media, comprende el ciclo de educación básica y educación diversificada.
  - a) Profesores titulados de segunda enseñanza.

#### 4.2. Educador

Existen distintos conceptos, con los cuales se trata de designar a los educadores a continuación los enumeramos y al final se definirá al mismo.

##### 1. Maestro

Persona de autoridad, en algún campo del conocimiento y por lo cual influye en la formación de otro, es el que imparte una enseñanza determinada, dirigiendo su actividad a una forma precisa de aptitudes intelectuales o habilidades profesionales. O también se puede definir como aquel individuo que posee capacidad y autoridad en materia educativa y que tiene por profesión la labor docente.

##### 2. Profesor

Con este término se designa a la persona que por vocación dedica su existencia a transmitir a una nueva generación conocimientos, como aspectos teóricos, prácticos,

éticos y estéticos de la cultura; esta función consiste en desarrollar en los alumnos la capacidad creadora y aptitudes para la comunicación humana.



### 3. Pedagogo

En la antigüedad grecorromana, era el esclavo encargado de la instrucción de los niños en la familia. El concepto fue cambiando paulatinamente de significados según las épocas, en la actualidad éste término se refiere a los maestros y profesores; e indica particularmente a la persona que se especializa en pedagogía. Entendiéndose esta como la ciencia que pertenece al orden teórico, en el conocimiento de los métodos educativos, destinados a establecer los modos de acción que forman un sistema de enseñanza, que específicamente se refieren a la conducción del niño.

### 4. Catedrático

Se denomina así: "al profesor que desempeña una cátedra en una facultad, instituto o liceo, etc. Entre sus funciones, además de las disciplinas a su cargo, está la tutoría de alumnos, la orientación del trabajo en las áreas académicas y su coordinación con el resto de los profesores, entre otras".<sup>22</sup>

### 5. Consejero escolar

Es el sujeto con preparación, educado en psicología, y se encarga de dirigir y orientar a los educandos para que alcancen un buen rendimiento y una buena formación en sus estudios.

### 6. Educador

Es la persona encargada de la educación de los niños y adolescentes fuera de las horas señaladas para la enseñanza, por derecho natural puede considerarse como tal a

---

<sup>22</sup> Enciclopedia, gran diccionario de las ciencias de la educación, pág. 109.

los padres y por delegación de ellos a los maestros y profesores, que son los individuos que intervienen en forma directa en el proceso educativo, los que de manera consciente y consciente dirigen el desarrollo y avance de la niñez y la juventud, es decir, el sujeto que realiza e impulsa la educación de los demás. Y también es el término con que se designa a la persona que influye en la instrucción de otra, que es el alumno pero no al modo de eficiencia y perfección total, sino subordinándose a las condiciones que posee el educando, operando como agente externo que pone en movimiento las potencias de éste. Se dirige a la formación pero se centra especialmente en el carácter y las notas que lo caracterizan, son la autoridad que presupone superioridad en su materia y el amor que se traduce en entrega voluntaria.



a) Funciones del educador:

- Ser instructor;
- Ser formador, orientador, tutor y terapeuta del grupo;
- Ser manager; porque la dirección, la aplica a situaciones de aprendizaje, las técnicas y ciencias de la organización y gestión, como planificador y director;
- Ser aprendiz; constante de sus alumnos, de los padres, de la comunidad y de la ciencia de la educación, porque trata de alcanzar el perfeccionamiento.

b) Situaciones en las que han de desarrollar sus funciones los educadores:

1. Como miembro de la comunidad; integrándose y participando en ella.
2. Como miembro de la institución escolar; debe colaborar con los demás profesores y participar en el gobierno del establecimiento en el que labora.

3. En sus relaciones con los alumnos; orientándolos y ayudándolos, además de realizar y evaluar el trabajo escolar.
4. Como independiente; debe reflexionar en forma autocrítica sobre su trabajo y buscar el mejoramiento constante.
5. Modelo; por la calidad de su presencia al compartir sus conocimientos con sus alumnos.



Sin embargo, vale la pena hacer la diferencia entre educador, maestro y profesor. Maestro, es el que imparte una enseñanza determinada y dirige su acción a la formación de determinadas aptitudes intelectuales o habilidades profesionales, mientras que el educador, tiene como propósito alcanzar una formación integral en los alumnos y por ello se centra en la formación del carácter. Y por último se debe establecer que profesor, es la persona que proporciona conocimientos o contenidos instructivos.

Aunque la ley no define lo que es educador se debe entender como tal, a todo aquel empleado que se dedica a la enseñanza, sin embargo cualquiera que sea el nombre que se le de a las personas que laboran en los establecimientos educativos, en la educación de los alumnos, como trabajadores se les debe respetar y dar cumplimiento a las disposiciones que la ley establece en su beneficio.

#### 4.3 Obligaciones de los educadores

El Artículo 36 de la Ley de Educación Nacional, regula que: "son obligaciones de los educadores que participan en el proceso educativo, las siguientes:

- a) Ser orientador para la educación con base en el proceso histórico, social y cultural de Guatemala.

- b) Respetar y fomentar el respeto para con su comunidad en torno a los valores éticos y morales de esta última.
- c) Participar activamente en el proceso educativo.
- d) Actualizar los contenidos de la materia que enseña y la metodología educativa que utiliza.
- e) Conocer su entorno ecológico, la realidad económica, histórica, social, política y cultural guatemalteca, para lograr congruencia entre el proceso de enseñanza aprendizaje y las necesidades del desarrollo nacional.
- f) Elaborar una periódica y eficiente planificación de su trabajo.
- g) Participar en actividades de actualización y capacitación pedagógica.
- h) Cumplir con los calendarios y horarios de trabajo docente.
- i) Colaborar en la organización y realización de actividades educativas y culturales de la comunidad en general.
- j) Promover en el educando el conocimiento de la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración de Derechos Humanos y la Convención Universal de los Derechos del niño.
- k) Integrar comisiones internas en su establecimiento.
- l) Propiciar en la conciencia de los educandos y la propia una actitud favorable a las transformaciones y la crítica en el proceso educativo.
- m) Propiciar una conciencia cívica nacionalista en los educandos”.



#### 4.4. Derechos de los educadores



El Artículo 41 de la referida Ley, establece como: “derechos de los educadores los siguientes:

- a) Ejercer libertad de enseñanza y de criterio docente.
- b) Participar en las decisiones relacionadas con el proceso educativo dentro y fuera del establecimiento.
- c) Organizarse libremente en asociaciones de educadores, sindicatos, cooperativas o en forma conveniente para el pleno ejercicio de sus derechos individuales y colectivos y para el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales.
- d) Mantenerse en el goce y disfrute de los derechos establecidos en el Decreto Legislativo 1485, Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, en las leyes laborales del país, Constitución Política de la República de Guatemala y Convenios Internacionales.
- e) Optar a cargos dentro del sistema educativo que mejoren su posición profesional, social y económica de acuerdo a sus méritos.
- f) Participar en actividades de recreación, culturales, sociales y deportivas.
- g) Gozar de beneficios económicos y sociales, implementados por el Estado.
- h) Optar a becas para su superación profesional.
- i) Ser estimulados en sus investigaciones científicas y producción literaria.



- j) Participar activamente por medio de organizaciones, en el estudio, discusión y aprobación de planes, programas y proyectos educativos.
- k) Participar en la planificación y desarrollo del proceso de alfabetización.
- l) Ser implementados de material didáctico.
- m) Gozar de inamovilidad en su cargo de acuerdo a lo establecido en la Ley de Catalogación y Dignificación del Magisterio.
- n) Ser ubicado oficialmente en el nivel que le corresponda.
- ñ) Apelar ante las autoridades competentes en caso de inconformidad en su evaluación”.



#### 4.5. Centros educativos

Antes de definir a los centros educativos, se establecerá el significado de patrono. Y son aquellas personas, ya sean individuales o jurídicas que utilizan los servicios de otro para que realicen una actividad determinada bajo su dependencia y subordinación a cambio de un salario. El Artículo 2 del Código de Trabajo define al patrono: “como toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Las instituciones educativas al formar parte de un contrato de trabajo, y adquirir la calidad de patrono, tiene determinadas obligaciones que las leyes laborales les imponen. A continuación se definirá a los centros educativos.

### a) Institución educativa

Es la que se ocupa de la socialización del alumno y de la transmisión de la herencia cultural en la sociedad, de una generación a otra. La institucionalización de la educación, se debe al hecho de que la familia y la comunidad, fueron incapaces para cubrir las exigencias que una sociedad plantea, independientemente que los contenidos de la enseñanza se incrementen y compliquen; y porque al mismo tiempo aparecen nuevas formas de estructura de la comunidad, que requieren la modernización de la educación que ha de impartirse a los alumnos.



### b) Enseñanza privada

La enseñanza comenzó siendo una preocupación de la familia, porque ésta es la primera sociedad natural en que el hombre vive, y la que tiene la facultad para encomendar a sus hijos, a la persona que les merezca entera confianza, es decir que los padres tienen derecho a elegir a los educadores de sus hijos menores, tal como lo establece el Artículo 73 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Y cuando las escuelas públicas o los maestros no ofrecen garantías en el orden moral, religioso, y aún científico que satisfagan las necesidades de los estudiantes; entonces los padres han tomado la decisión de que sean instituciones de carácter privado las que dirijan la educación de sus hijos. En este caso corresponden al Estado las siguientes funciones: a) proteger el derecho docente de la familia y de la Iglesia y el mismo derecho de los hijos, cuando les falta la obra de los padres; y b) promover la educación e instrucción de la juventud, ayudando directamente a las instituciones, cuando no sea suficiente la enseñanza que él brinda, por tanto le corresponde el ayudar a la iniciativa privada, cuando esta sea la que preste los servicios educativos.

### c) Colegio

En la Edad Media, era una institución cuya finalidad consistía en proveer de casa a los estudiantes pobres, y que gradualmente se convirtió en el edificio donde se daba

enseñanza además de albergue. La significación de este concepto es muy variada por ejemplo en los Estados Unidos de América, engloba los cuatro primeros años de estudios que siguen a la enseñanza secundaria; en el Reino Unido, son escuelas universitarias. En Francia, es una institución diversa y única, en la que las más destacadas personalidades universitarias dan cursos libres. En Guatemala éste término se utiliza para denominar a los establecimientos educativos privados que imparten enseñanza en diversos niveles, como preprimaria, primaria, y en educación media.



#### d) Centros educativos

Se denomina así, a todo establecimiento destinado a una tarea educativa, con independencia del nivel y de la naturaleza de los conocimientos que se impartan. El Artículo 19 de la Ley de Educación Nacional define los centros educativos como: “establecimientos de carácter público, privado o por cooperativa a través de los cuales se ejecutan los procesos de educación escolar”.

Los objetivos generales que le son asignados a los centros educativos son:

- a) Pleno desarrollo de la personalidad, mediante una formación humana integral;
- b) La adquisición de hábitos intelectuales y de trabajo;
- c) La capacitación para trabajos profesionales;
- d) La orientación educativa y profesional de los alumnos.

El Artículo 23 de la referida Ley define a los centros educativos privados como: “... establecimientos a cargo de la iniciativa privada que ofrecen servicios educativos, de conformidad con los reglamentos y disposiciones aprobadas por el Ministerio de Educación quien a la vez tiene la responsabilidad de velar por su correcta aplicación y cumplimiento”.

El Artículo 20 de la citada Ley regula que: “Los centros educativos de carácter privado están integrados por: educandos, padres de familia, educadores y personal administrativo y de servicio”.



Cualquiera que sea el término que se utilice para referirse a estos trabajadores, lo importante es establecer el derecho que les asiste de percibir a cambio de su labor, un salario el cual no debe ser inferior al señalado como mínimo por la ley guatemalteca y en tanto el mismo no sea remunerado del modo y en la cantidad establecida, debe sancionarse a los patronos que no cumplan con su obligación y de proporcionar la información a los educadores sobre la formas de denunciar a las autoridades cuando sus derechos sean violados.

## CAPÍTULO V



### 5. Incumplimiento de la ley que regula el salario mínimo

El salario mínimo como un derecho que corresponde al trabajador por prestar sus servicios a un patrono, se encuentra asegurado en la Constitución Política de la República de Guatemala, como uno de carácter social de la legislación del trabajo.

Es importante tratar este tema en virtud que si el sueldo es la contraprestación por realizar un servicio a favor de otra persona y cuando este se encuentra protegido por la ley laboral, en cuanto se establece un monto ínfimo por debajo del cual se considera que ninguna actividad debería ser remunerada, entonces se incurre en una violación del mismo por parte de los empleadores, si no cumplen con el pago de dicha remuneración.

La referida Constitución, lo establece como un derecho social mínimo de la legislación laboral. Se entienden estos, como los que garantizan universalmente a todos los ciudadanos, serían el equivalente a los denominados derechos humanos de segunda generación, como los económicos, sociales y culturales, propios de un estado social de derecho. Estos son los que humanizan a los individuos, sus relaciones y el entorno en el que se desarrollan. Son garantías de la igualdad y la libertad reales, pues está no es posible si no se pudiera ejercer en las condiciones materiales de existencia.

Como Legislación social, Géigel Polanco la define estos derechos como: “el conjunto de leyes, instituciones, actividades, programas de gobierno y principios destinados a establecer un régimen de justicia social, a través de la intervención del Estado en la economía nacional, del mejoramiento de la condiciones de vida de la comunidad y de medidas para garantizar el disfrute de la libertad y el progreso general del pueblo”.<sup>23</sup>

Este derecho se concibe como contrapuesto al individual, pero se admite la existencia de uno social genérico el que tiene por objeto la adaptación de la forma jurídica y

---

<sup>23</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, pág. 660.

realidad de la sociedad, el que considera a los hombres individualmente y como miembros de los grupos sociales que son distintos del Estado, y que principalmente toma en cuenta las diferencias de situación económica que entre ellos existe, y otro restringido al que se le puede definir como el conjunto de principios y leyes que tienen como objetivo inmediato el bien común, es decir ayudar a satisfacer las necesidades que son vitales propias o de su familia, a los hombres que dependen de su trabajo.



Entre los más importantes se pueden mencionar los siguientes:

- Derecho a un trabajo y a un salario;
- A la protección social en casos de necesidad como serían la jubilación, seguridad social, desempleo, bajas laborales por enfermedad, maternidad, accidentes en el trabajo; y
- Otros como la vivienda, educación, a la sanidad, a un medio ambiente saludable y el acceso a la cultura entre otros.

El derecho social surge del problema social; pues es engendrado por la lucha de clases, es por tanto el contenido del problema y social debe ser el derecho que trata de resolverlo. Así desde el punto de vista laboral Rodríguez Cárdenas citado por Cabanellas lo entiende como el: "conjunto de teorías, normas, y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole".<sup>24</sup>

En la legislación laboral son derechos sociales mínimos, aquellos a los que todo trabajador corresponden como tal, es decir que por debajo de los de cuales no pueden ser obligados a laborar.

---

<sup>24</sup> Ibid.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece el trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, y que el régimen del país debe organizarse conforme principios de justicia social, regulando los siguientes derechos:



- 1) La libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al empleado y a su familia una existencia digna;
- 2) El cual debe ser equitativamente remunerado;
- 3) La igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- 4) Obligación de pagar en moneda de curso legal;
- 5) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley;
- 6) Cumplimiento de las jornadas de trabajo de conformidad con la ley;
- 7) Fijación periódica del salario mínimo;
- 8) Un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo;
- 9) Un período anual de 15 días de vacaciones retribuido;
- 10) Obligación del patrono de otorgar cada año un aguinaldo equivalente al ciento por ciento del salario mensual y de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despidiera injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, y
- 11) También de pagarle un mes de salario hasta un máximo de 12 meses a título de daños y perjuicios cuando no probare la justa causa del despido.

a) El salario mínimo como un derecho social



Si se considera el derecho a un trabajo como un derecho social, también lo es obtener por el cambio de dicha prestación de servicios un salario, y es la retribución dineraria que les corresponde por la realización de una actividad productiva y lícita en la cual la finalidad principal es el sostenimiento de los trabajadores y sus familias. Si bien es cierto que patronos y empleados pueden establecer libremente el estipendio que deberá percibir el trabajador también se ha establecido que la fijación de dicha remuneración no puede ni debe ser inferior al que establece como mínimo la ley.

Con la intervención del Estado en la determinación del salario mínimo se protege este derecho, ya que le asegura un ingreso que le debe permitir al trabajador un nivel económico decoroso, el sueldo representa para el empleado su fuente principal de ingresos, porque lo único que tiene para ofrecer es su fuerza de trabajo. Esta retribución debe señalarse en forma periódica generalmente cada año y en su establecimiento debe tomarse en cuenta el costo de la vida, que conforme va en aumento así también debe superarse esa remuneración mínima, y corresponde al órgano encargado de proponer dicha retribución la realización de una investigación previa para determinar realmente lo que necesita el individuo para satisfacer sus deberes de orden material, moral y cultural y el de las personas que dependen económicamente de su trabajo.

Se regulan también una serie de garantías protectoras del sueldo, como la de pagar dicha retribución en efectivo en moneda de curso legal y la prohibición de utilizar sustitutos de la misma; el que debe pagarse en el lugar en que el empleado presta sus servicios, que el estipendio devengado por el trabajador debe cubrirse periódicamente y así se han establecido límites máximos para su pago, como el de 15 días para trabajos manuales y un mes para los intelectuales o de servicio doméstico; no se puede descontar suma alguna en concepto de multa; o realizar descuentos excesivos en el caso de obligaciones que provengan de pago en exceso o de responsabilidades civiles con motivo de la actividad.



Otras medidas de protección del salario son su inembargabilidad salvo los casos que permite la ley, y la de los instrumentos y herramientas de trabajo que el empleado necesita y utiliza para ejercer su profesión; los anticipos otorgados al empleado que no pueden devengar intereses, tampoco pueden cederse a favor de persona distinta de la esposa o concubina y familiares que dependan de él, pues esa remuneración se constituye como patrimonio familiar, y porque al ocurrir su muerte, si esta al servicio de un patrono le corresponde a su familia el derecho a una prestación equivalente a la indemnización por servicios prestados.



Lo que se pretende con el sueldo ínfimo es que el patrono que no tenga la capacidad de pagar una remuneración que sea en proporción al servicio prestado, por lo menos tiene la obligación de entregar una retribución que se considera justa y la cual no puede ser inferior a la que señala la ley; pues no puede concebirse que se regrese a los salarios de hambre, sino más bien lo que se debe buscar es el mejoramiento del nivel de vida del asalariado y el de su familia, y cumplir con un principio importante por el cual el empleador no puede reducir los sueldos, y garantizar a la persona que labora que a cambio de la prestación de sus servicios tiene derecho a percibir el equivalente del salario mínimo que regula la legislación guatemalteca como un derecho social.

#### 5.1. Normativa vigente que regula el salario mínimo

El Acuerdo Gubernativo Número 625-2007, publicado en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 2007, el que regula los salarios mínimos que deben regir durante el año 2008.

En el considerando tercero del mencionado Acuerdo establece: "Tomando en cuenta que una de las funciones del Estado es velar por el mantenimiento de las condiciones de producción y gobernabilidad, resulta conveniente evitar un deterioro de los salarios reales de los trabajadores y por consiguiente de las condiciones de bienestar de las familias, por lo cual es necesario un ajuste en los salarios mínimos de manera que los trabajadores que los perciban puedan atender sus necesidades básicas, mejorar su

productividad y ubicarse en un nivel tal que les permita ser cada día menos pobres”. Este sueldo es establecido por el poder estatal, con el fin de asegurar a todo empleado que obtendrá lo indispensable para satisfacer sus necesidades y el de las personas que dependen de su trabajo.



Es importante mencionar que el citado Acuerdo se fija un salario mínimo para la actividad exportadora y de maquila estableciendo en el considerando cuarto: “Que siendo la obligación del Estado la promoción del desarrollo ordenado y eficiente del comercio exterior del país, así como crear las condiciones adecuadas para promover las capitales nacionales y extranjeros, es procedente crear un salario mínimo para la actividad exportadora y de maquila, con el objeto de atender la vulnerabilidad económica de este tipo de empresas establecidas en el país y generar condiciones para el establecimiento de otras que generen empleo en beneficio de la clase trabajadora”.

Este Acuerdo establece los salarios mínimos de la siguiente forma:

- a) Para las actividades agrícolas se refiere a la actividad vinculada directamente a la agricultura, o a la ganadería y son calificados como trabajadores rurales. “Se fija el salario mínimo de cuarenta y siete quetzales, (Q. 47.00) diarios equivalente a cinco quetzales con ochenta y ocho centavos, (Q. 5.88) por hora, en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a las jornadas mixta o nocturna”, regulado en el Artículo 1 del Acuerdo mencionado.
- b) Para los trabajadores no agrícolas, se han regulado así: “Para las actividades no agrícolas se fija el salario mínimo de cuarenta y ocho quetzales con cincuenta centavos de quetzal, (Q. 48.50) diarios, equivalente a seis quetzales con seis centavos, (Q. 6.06) por hora, en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a las jornadas mixta o nocturna”. Es dentro de esta actividad que se encuentra establecida la labor de los educadores en los establecimientos privados y por ende el estipendio que deben devengar.

- c) "Para la actividad Exportadora y de Maquila se fija el salario mínimo de quarenta y siete quetzales con setenta y cinco centavos de quetzal, (Q. 47.75) diarios equivalente a cinco quetzales con noventa y siete centavos, (Q. 5.97) por hora en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a las jornadas mixta o nocturna".



El Artículo 8 del mencionado Acuerdo regula las sanciones que han de imponerse por el incumplimiento de dicho salario. "los empleadores que por cualquier motivo violen las disposiciones del presente Acuerdo, se les impondrá una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas ...sin perjuicio el derecho de los trabajadores a recuperar las sumas que se les adeuden por este motivo".

El Artículo 11 del ya citado Acuerdo estipula que: "el objetivo del salario mínimo y productividad es lograr que un mayor número de trabajadores devenguen salarios que sean superiores a los fijados en este Acuerdo Gubernativo; en consecuencia, el Organismo Ejecutivo promoverá para que el mayor número de empresas consideren adoptar sistemas de remuneración por productividad. Se exhorta a los empleadores para que busquen e implementen en sus actividades laborales métodos de remuneración por productividad para buscar la competitividad y mejorar los ingresos de los trabajadores...".

Este acuerdo empezó a regir en todo el territorio guatemalteco el uno de enero del año dos mil ocho.

Para obtener el monto del salario mensual de cada actividad se multiplica el monto diario por 366 días dividido entre doce meses y el resultado, más los Q.250.00 de bonificación incentivo constituye el salario mínimo. En este caso para obtener la cantidad que deben devengar los educadores debe tomarse el monto diario de las actividades no agrícolas  $Q.48.00 \times 366 / 12 = Q.1464.00 + Q.250 = Q.1714.00$ . Esta es la forma como se calculan los salarios mínimos en el departamento de salarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

## 5.2. Incumplimiento de pago del salario mínimo

Si el trabajo representa para el trabajador, la única forma de desarrollar una actividad lícita que le permita obtener los ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, su obtención es a través del salario, que representa la retribución que recibe una persona a cambio de la prestación de sus servicios a favor de otra, el pago de la remuneración que devengará el empleado puede fijarse por mutuo acuerdo con el patrono, pero como ya se estableció en capítulos anteriores ese sueldo no puede en ningún caso ser inferior al que señala como mínimo la ley. Si se parte de la idea que el salario ínfimo constituye para el asalariado la retribución vital para vivir, entonces es inadmisibles aceptar que actualmente se paguen remuneraciones que no están acordes con lo que realmente necesita una persona para subsistir de una manera digna.

El salario al ser la fuente principal de ingresos para los educadores que laboran en centros educativos privados, debe representar como mínimo lo indispensable para el cumplimiento de sus deberes familiares, y aunque se ha establecido el pago de un estipendio mínimo, esto no implica que sea la retribución que necesariamente deba pagarse a los maestros, puesto que si esos establecimientos cuentan con la capacidad de pagar un sueldo superior, deben efectuarlo en virtud de que además de lo indispensable para vivir, ellos también como cualquier ser humano tienen derecho a mejorar su nivel de vida.

Para la realización de este trabajo y especialmente para este capítulo, se solicitó información a instituciones como el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con el propósito de obtener los datos pertinentes para el desarrollo del mismo, como el promedio de los salarios que devengan los educadores que laboran en los centros educativos privados en el municipio de Mixco, sin embargo ninguna de las mencionadas instituciones proporcionó información alguna, ya que no llevan ningún tipo de control al respecto. El Ministerio de Trabajo realiza estadísticas sobre promedios de salarios de empresas privadas pero de carácter general.





Para lograr la información antes indicada y establecer los motivos por los que no se cumple en muchos de esos establecimientos con el pago del salario mínimo, se realizaron entrevistas a educadores que laboran en establecimientos privados en distintos niveles en el municipio de Mixco del departamento de Guatemala a través de una encuesta, y los datos obtenidos se presentan en el anexo de este trabajo a través de gráficas, las cuales se muestran con sus respectivos porcentajes.

Son variadas las causas por las que no se cumple con el pago del salario mínimo que señala el Acuerdo Gubernativo Número 625-2007 actualmente en vigencia, al que tienen derecho los educadores que prestan sus servicios en los establecimientos privados en el municipio de Mixco del departamento de Guatemala. Un motivo que se alega es que no puede pagárseles ese sueldo, porque no está acorde con las horas que laboran a la semana, ya que por las características de esta actividad de trabajo en muchos casos no permite que un profesor cumpla con la jornada ordinaria ya sea diurna, nocturna o mixta que establece como máximo la ley, pues en las instituciones educativas privadas en que se imparte la educación escolar a los educandos las jornadas son de cuatro o cinco horas diarias, con excepción de aquellos establecimientos en que se labora en doble jornada, lo cual a la semana no alcanza los máximos que determina la ley para las jornadas ya mencionadas.

Sin embargo, la legislación laboral guatemalteca ha establecido que si por acuerdo entre patrono y trabajador se reduce la jornada ordinaria laboral, es decir inferior al máximo que señala la ley, el empleado tiene derecho a percibir íntegro el estipendio semanal o por lo menos el mínimo.

La disminución de la jornada ordinaria de trabajo representa para los maestros un beneficio, así como el de percibir la retribución que establece la ley, y por ser un derecho irrenunciable para todo empleado, el Acuerdo ya citado regula que los empleadores que no cumplan con el pago de ese salario, se les sancionará con una multa entre tres y 12 salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas.



Cuando se celebra un contrato de trabajo entre un educador como trabajador y un centro educativo privado como patrono, es éste, el que determina el salario que devengará aquel, quien solo se limita a aceptar dicha condición para la prestación del servicio, que por falta de oportunidades para ejercer su profesión en mejores condiciones se ven en la situación de aceptar el trabajo y por ende el pago de un salario bajo, porque resulta mejor obtener una remuneración inferior a la señalada en la legislación, que no obtener ningún ingreso.

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de sus dependencias correspondientes, velar porque se cumpla con las disposiciones que regulan los derechos de los trabajadores y las condiciones mínimas en que deban laborar esta clase de trabajadores. Así también, es importante mencionar que la Dirección General de Trabajo, al recibir la copia de esta clase de contrato debe cerciorarse que en cada uno de ellos se respeten los derechos de los maestros y en especial en lo que se refiere al pago del salario.

En ese orden de ideas es razonable tomar en cuenta que en algunas situaciones los centros educativos privados no cuentan con la capacidad de pagar un estipendio que sea equivalente al valor del trabajo que desempeña un profesor, sin embargo, esa retribución debe constituir lo indispensable para vivir dignamente, es por ello que el Estado al intervenir en la fijación de ese sueldo, previo haber realizado los estudios e investigaciones correspondientes sobre el costo real de la vida, establece la remuneración vital que todo asalariado debe percibir a cambio de sus servicios, para satisfacer sus propias necesidades y el de las personas que dependen económicamente de él.

Al devengar el educador un salario menor al señalado como mínimo definitivamente incide en el pago de las demás prestaciones, ya que esa retribución es la base para el pago de las vacaciones, el aguinaldo y la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público entre otros derechos que le corresponden al empleado.



Anteriormente se fijaba un salario mínimo en la actividad económica de la educación privada, así por ejemplo el Acuerdo Gubernativo número 886-91 del Presidente de la República, estableció los salarios en la siguiente forma: “Artículo 1... un quetzal con cuarenta y cinco centavos (Q.1.45) por hora; once quetzales con sesenta centavos (Q.11.60) por día; y trescientos cuarenta y ocho quetzales (Q.348.00) por mes”.

Con el mencionado Acuerdo, no se quiere hacer notar el monto de la retribución, sino la existencia de la fijación de un salario específico para esta actividad y es hasta 1995 en que la remuneración para estos trabajadores queda incluido dentro de las actividades no agrícolas.

Vale la pena tomar en consideración la idea que puede establecerse un salario mínimo para los maestros que laboran en centros educativos de carácter privado, en los cuales realmente sean valorados sus servicios, puesto que su actividad es invaluable ya que son los formadores de los futuros profesionales y trabajadores de este país, sin embargo, si los mencionados establecimientos no tienen la capacidad de pagar esa remuneración por los menos tienen la obligación de cubrir el mínimo que determina la ley, ya que el sueldo que establece el mencionado Acuerdo no cumple actualmente su cometido de satisfacer las necesidades de los educadores, pues conforme aumenta el costo de la vida así debe superarse dicha retribución e inspeccionar constante y permanentemente a los centros educativos para que cumplan con la obligación que les impone la ley de pagar por lo menos el salario mínimo y no el que caprichosamente se les antoje pagar sin tomar en cuenta el valor de la actividad que desarrollan los maestros, es prudente mencionar que por imperativo constitucional estos establecimientos como centros de cultura gozan de la exención de toda clase de impuestos y arbitrios.

El establecimiento del salario mínimo, en el Acuerdo Gubernativo Número 625-2007 se regula un derecho para los educadores, el que constituye una garantía mínima que le asegura que percibirá el ingreso que les permitirá cumplir con sus deberes de todo orden, especialmente familiar; sin embargo, debe aumentarse el monto de ese sueldo

en proporción al valor de la actividad desarrollada y de la capacidad de posean esos establecimientos de enseñanza para beneficio de ambos.





## CONCLUSIONES



1. Los maestros que han sido beneficiados con la disminución de su jornada ordinaria de trabajo, no pueden ser afectados en el pago de su salario, en virtud que no existe ninguna norma, que regule que dicha remuneración debe ser equivalente a las horas trabajadas.
2. Del salario dependen la mayoría de expectativas que los maestros tienen, para mejorar su nivel de vida y el de su familia, por ello corresponde al Estado fijar una retribución por debajo del cual ningún ser humano, ni los que dependen de su trabajo, pueden subsistir.
3. El salario que perciben los profesores, que laboran en los centros educativos privados, no cumplen con el pago del salario mínimo, porque este es impuesto por dichas instituciones como patronos, mientras que los educadores se limitan a aceptar esa condición de trabajo.
4. La retribución de un salario inferior al señalado como mínimo, representa para los profesores una disminución en el pago de las demás prestaciones a que tienen derecho como trabajadores.
5. La intervención del Estado en la fijación del salario mínimo a través de la ley, representa una garantía laboral para los maestros, porque se establece como una obligación para los establecimientos de enseñanza privada, de pagarles a esa clase de empleados, un salario que no puede ser inferior al establecido como mínimo.



## RECOMENDACIONES



1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe realizar una inspección constante en los centros educativos privados, especialmente en aquéllos en los que los educadores gozan del beneficio de la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, con el fin de que cumplan con su obligación de pagar por los menos el salario mínimo.
2. Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para fijar un salario mínimo, que cumpla con las finalidades de satisfacer las expectativas de los educadores, deben realizar la investigación y recopilación de la información que demuestre realmente, la retribución que efectivamente necesita una familia para llevar una vida decorosa.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe proporcionar a los maestros, toda la información acerca de sus derechos como trabajadores, especialmente con respecto de exigir por los menos el pago del salario mínimo y cuando este derecho sea violado, deben denunciarlo ante dicho Ministerio.
4. En el momento de recibir una demanda, en donde se pretenda el pago de prestaciones laborales y en las que el salario sea inferior al mínimo, los Juzgados de Trabajo y Previsión Social deben realizar el ajuste del salario al mínimo, para que sea en base a esta retribución que se realice el cálculo de las prestaciones reclamadas.
5. La Inspección General de Trabajo debe sancionar en la forma que determina la ley, a los establecimientos de enseñanza privada que no cumplan con el pago del salario mínimo, a los educadores que prestan sus servicios en dichas instituciones de educación.

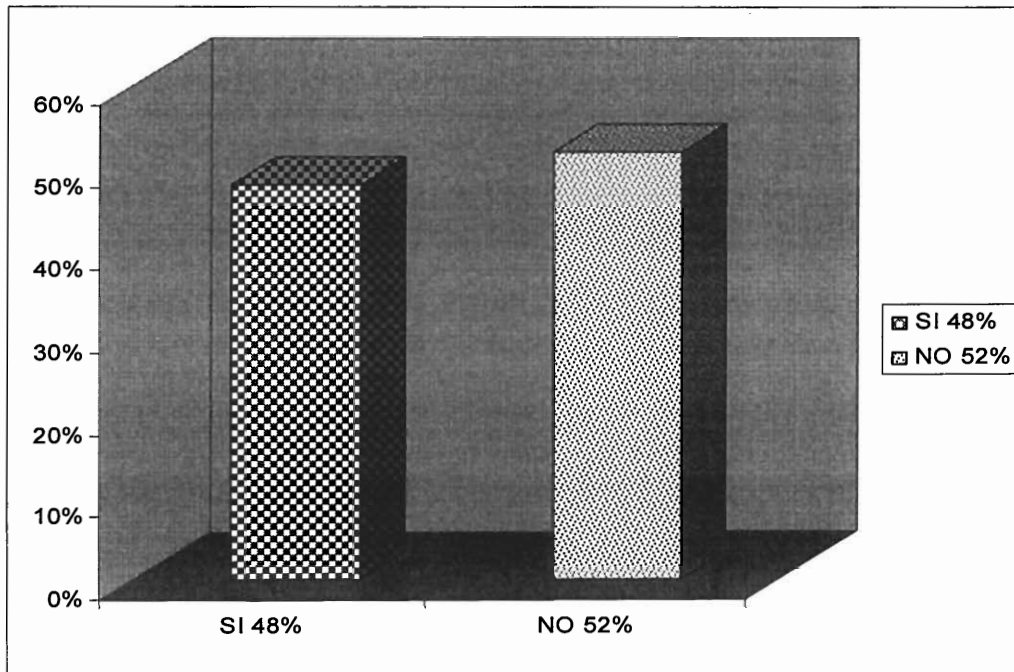




**ANEXO**

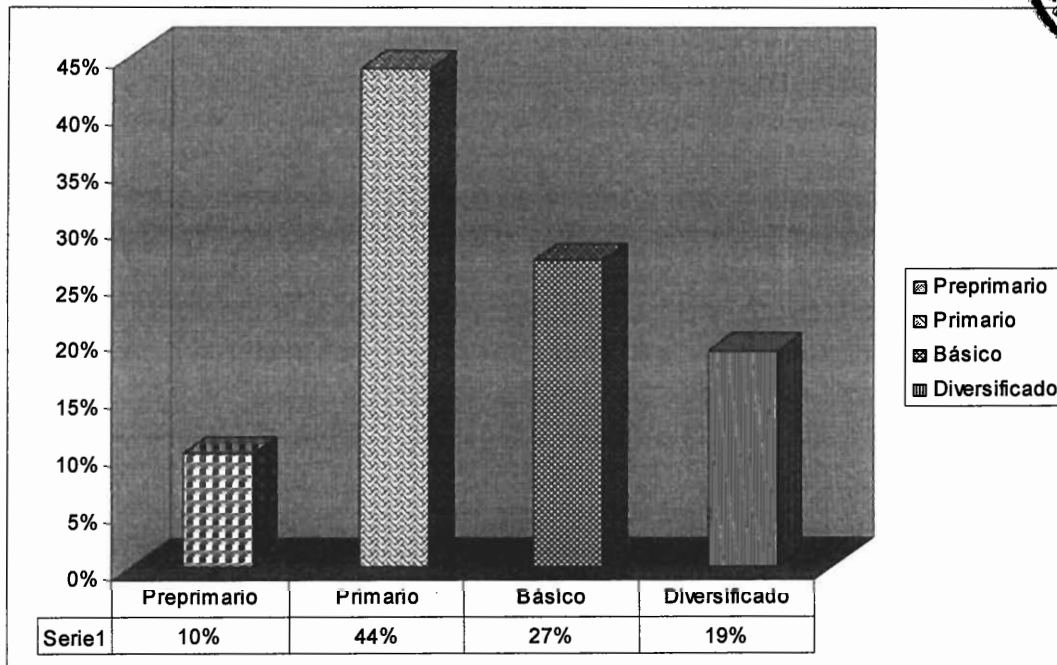


1. ¿Conoce usted los derechos que le asisten como trabajador?



El 48% de los educadores encuestados respondió, que si conoce los derechos que la ley le otorga como trabajador, mientras que el 52% contestó que no conoce esos derechos.

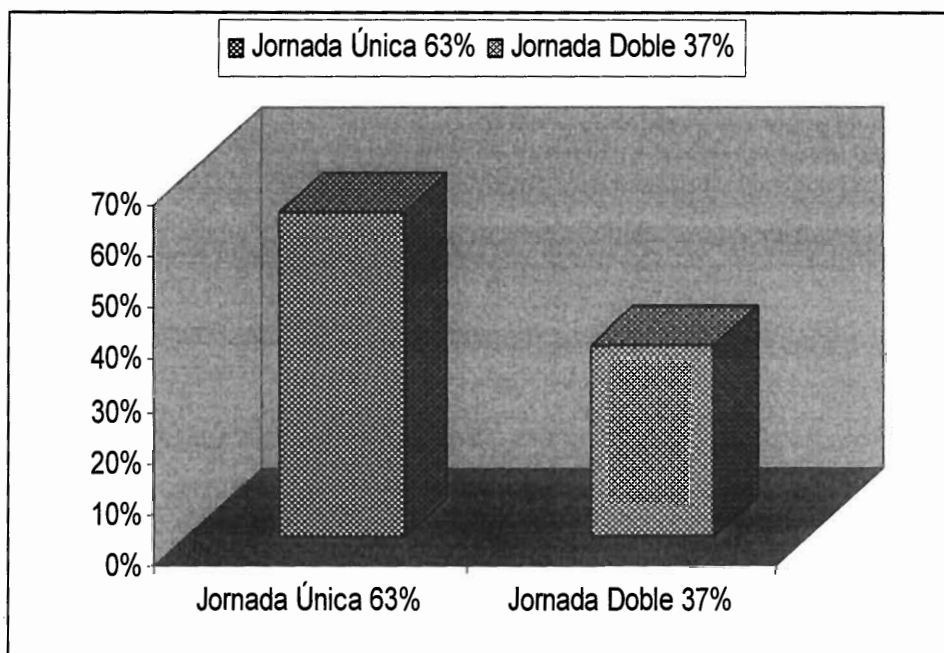
2. ¿En qué nivel de educación presta usted sus servicios?



De la pregunta anterior, el 11% de los maestros encuestados contestó que presta sus servicios en el nivel preprimario, el 44% en el primario, el 27% labora en el nivel básico y el restante 19% trabaja en el diversificado.

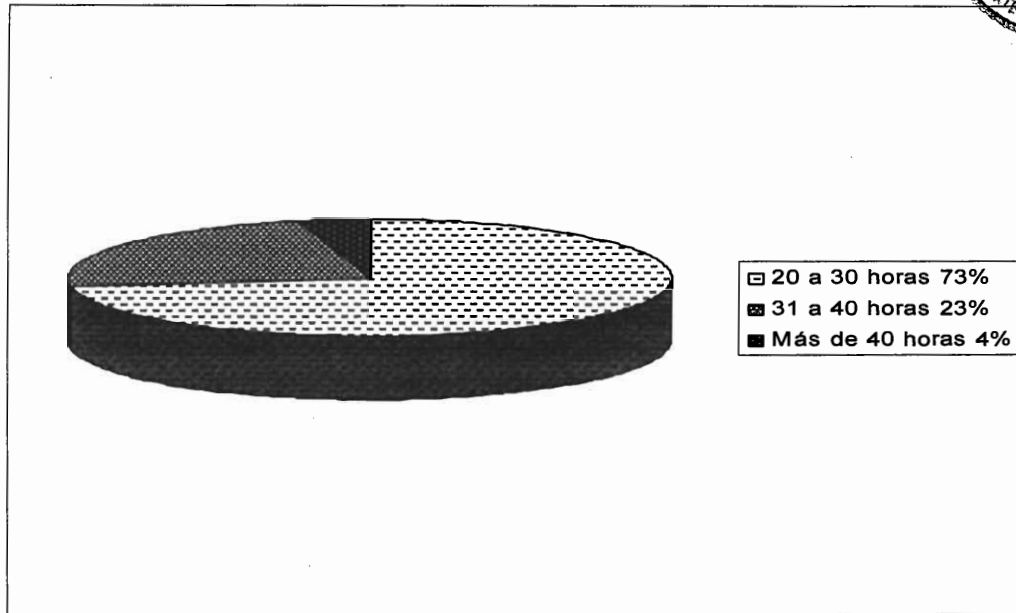


3. ¿En qué clase de jornada realiza su actividad?



El 63% de los profesores encuestados, respondió que labora en jornada única, es decir que su actividad la realizan ya sea en la jornada matutina, vespertina o nocturna, y el otro 37% en jornada doble o sea que sus servicios abarcan la jornada matutina y parte de la vespertina o en otros casos la jornada vespertina y parte de la nocturna.

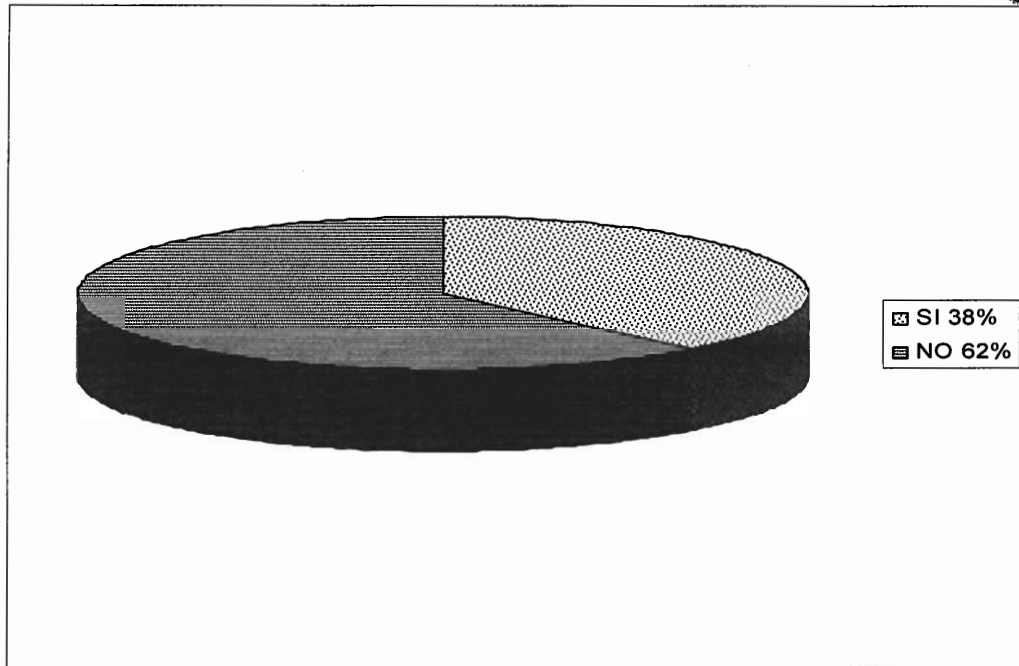
4. ¿Cuántas horas labora durante la semana?



A esta pregunta los educadores entrevistados contestaron lo siguiente:

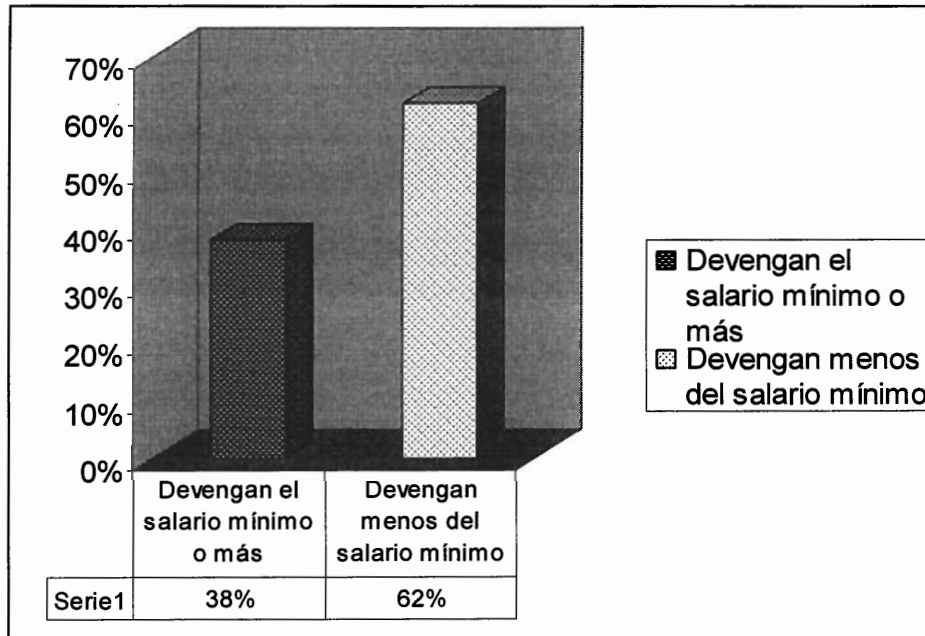
- a) El 73% labora de 20 a 30 horas a la semana;
- b) El 23% presta sus servicios de 31 a 40 horas a la semana; y
- c) El 4% realiza su actividad por más de 40 horas durante la semana.

5. ¿Al firmar su contrato de trabajo, participo usted en la fijación del salario que percibiría?



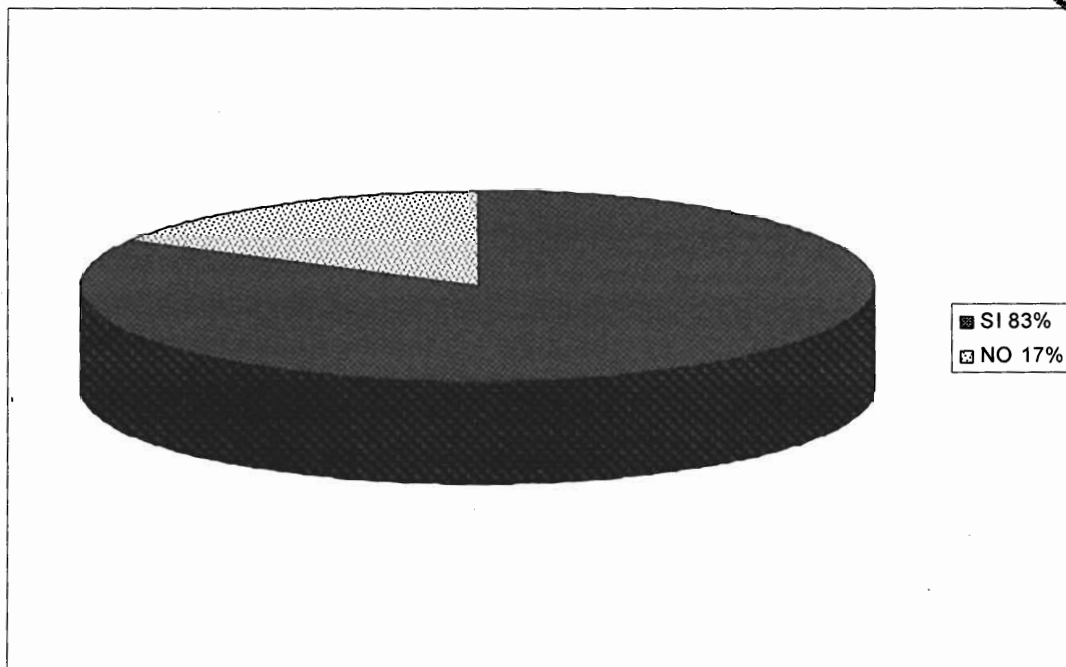
El 38% de los educadores encuestados respondió, que si participo en la determinación de sus condiciones de trabajo y por ende en la fijación del salario que devengaría, mientras que el 62% restante no intervino en el establecimiento de la retribución que percibiría por la prestación de sus servicios, y únicamente se limitaron a aceptar la remuneración impuesta por el patrono.

6. ¿Cuál es el monto del salario mensual que devenga por la prestación de servicios?



De los profesores encuestados el 38% respondió, que si devenga el salario mínimo o más, a cambio de la prestación de sus servicios en centros educativos privados, ubicados en el municipio de Mixco del departamento de Guatemala, mientras que el 62% no devenga la retribución mínima, ya que su salario es inferior al señalado por la ley.

7. ¿Conoce usted el Acuerdo Gubernativo que establece el salario mínimo?



De la pregunta anterior, los educadores entrevistados el 83% si conoce el Acuerdo que fija el salario mínimo, o por lo menos la cantidad que deben devengar los trabajadores no agrícolas, y el 17% no sabe lo que el mismo establece.



## BIBLIOGRAFÍA



- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Oxford, 2004.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 1 vol., 2 vol.; ed. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 1988.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 1t.; 9ª. ed.; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 1978.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2 vol.; 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano**. 2 vol.; 9ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1984.
- Diccionario de pedagogía**. 3ª. ed.; (s.l.i.): Ed. Labor, 1974.
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 2ª. ed.; Guatemala: (s.e.), 2001.
- Enciclopedia, gran diccionario de las ciencias de la educación**. (s.l.i.): Ed. Euromexico, (s.f.).
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. 16ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1989.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho de trabajo**. 2 vol.; 4ª. ed.; Buenos Aires: Ed. Depalma, 1981.
- Los salarios, manual de educación obrera**. México: Ed. Alfaomega, 1992.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 1981.
- Legislación:**
- Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.



**Convenio Número 26. Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos.** Organización Internacional del Trabajo, 1928.

**Convenio Número 95. Sobre la Protección del Salario.** Organización Internacional del Trabajo, 1949.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

**Ley de Educación Nacional.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 12-91, 1991.

**Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado Capítulo de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto Legislativo número 1485, 1961.

**Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 76-78, 1978.

**Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 42-92, 1992.

**Reglamento para el Disfrute y Cobro de Vacaciones del Magisterio Nacional.** Jefe del Gobierno de la República, Acuerdo número 434, 1963.

**Salario Mínimo en la Actividad Económica de Educación Privada.** Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo número 886-91, 1991.

**Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas, no Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila.** Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo número. 625-2007, 2008.

**Reglamento para Determinar las Jornadas de Trabajo en los Niveles y Áreas de la Educación de Guatemala.** Ministerio de Educación, Acuerdo Ministerial número 927, 1972.