

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

**NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN
RELACIÓN AL PAGO DE LOS TRABAJADORES**



WENDY MARIELA MAYORGA HERNÁNDEZ

GUATEMALA, JULIO DE 2011

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

**NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN
RELACIÓN AL PAGO DE LOS TRABAJADORES**



TESIS

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

WENDY MARIELA MAYORGA HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2011

**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. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Marroquín Aceituno
Vocal: Lic. Jorge Mario Cifuentes de León
Secretario: Lic. Gamaliel Sentés Luna

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo
Vocal: Lic. Ronaldo Sandoval Amado
Secretario: Lic. Rafael Morales Solares

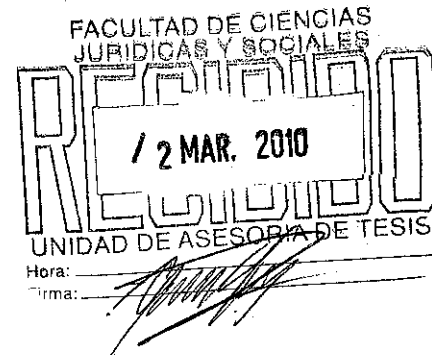
RAZÓN: “Únicamente la autora es responsable de las doctrinas sustentadas y Contenido de la Tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. Estuardo Castellanos Venegas
Colegiado: 7,706
3ª. Avenida 13-62 zona 1, Ciudad de Guatemala
Teléfono: 2232-7936



Guatemala, 15 de febrero de 2010

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
Su despacho.



Atentamente me dirijo a usted para manifestarle que en cumplimiento de la providencia, en donde se me nombra como **ASESOR**, he desarrollado dicha función respecto del trabajo de tesis denominado: **"NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL PAGO DE LOS TRABAJADORES"**, propuesto por la Bachiller **WENDY MARIELA MAYORGA HERNÁNDEZ**.

En reuniones celebradas con la sustentante, sugerí efectuar algunas modificaciones de fondo como de forma con el objeto de mejorar su trabajo.

En cumplimiento del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público hago constar que en el trabajo de mérito, de la Bachiller Mayorga Hernández, se ha realizado lo siguiente:

1. Se establece que la investigación realizada tiene un amplio contenido científico, utilizando un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado, el cual consiste en un detenido y objetivo análisis sobre la legislación que regula el lugar de pago del salario, así como de su importancia y de la necesidad de fortalecer el marco legal respecto a los derechos de los trabajadores en ese sentido.
2. En la elaboración de esta investigación se utilizaron: El método científico, el dialéctico y el de análisis los cuales fueron útiles para estudiar todos los temas y decidir cuales incluir dentro de la misma, usando la técnica de investigación documental y la bibliográfica, que comprueban que se hizo la recolección de información adecuada.

Lic. Estuardo Castellanos Venegas
Colegiado: 7,706
3ª. Avenida 13-62 zona 1, Ciudad de Guatemala
Teléfono: 2232-7936



3. La redacción empleada para la elaboración de este trabajo ha sido clara, sencilla y práctica para la fácil comprensión del lector, lo que podrá servir de base a futuras investigaciones. También la estructura del trabajo realizado, satisface los objetivos propuestos en la investigación por lo que se llenan los requisitos que requiere el grado académico de la licenciatura.
4. Esta investigación es una contribución científica para el derecho laboral guatemalteco, particularmente que al momento de efectuarse el pago por medio de depósitos en cuenta bancaria no se contravenga la norma que regula lo referente al lugar de pago del salario, lo que sería de gran beneficio a la clase trabajadora guatemalteca.
5. Las conclusiones y recomendaciones emitidas por la Bachiller Mayorga Hernández, son el resultado del estudio e investigación realizado. Asimismo concuerdan con el tema y son propuestas reales para la solución y mejora del tema planteado.
6. Haciendo referencia a la bibliografía utilizada en el presente trabajo, puedo mencionar que es la adecuada ya que tiene relación con el fondo de la investigación realizada por la sustentante.

Por lo anterior, estimo que el tema propuesto reúne los requisitos exigidos y en consecuencia es procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al desarrollo del mismo, recomendando que este tema sea objeto de discusión en el Examen General Público de su autora.

Atentamente,

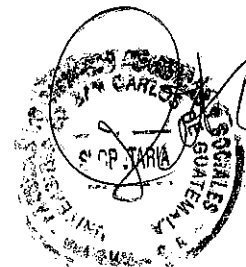
Lic. Estuardo Castellanos Venegas
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, treinta y uno de mayo de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante WENDY MARIELA MAYORGA HERNÁNDEZ, Intitulado: "NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL PAGO DE LOS TRABAJADORES".

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. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
MTCL/slh.



LIC. EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA

3ª. Avenida 13-62 zona 1

Teléfono: 22327936



Guatemala, 21 de junio de 2010.

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



Respetable Licenciado Castro:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Jefatura, el día treinta y uno de mayo del año dos mil diez, en el que se me faculta para que como **REVISOR** pueda realizar modificaciones que tengan por objeto de mejorar el trabajo de investigación de la Bachiller **WENDY MARIELA MAYORGA HERNÁNDEZ**, intitulado: **“NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL PAGO DE LOS TRABAJADORES”**, procedo a emitir el siguiente:

DICTAMEN:

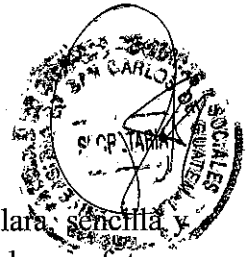
Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con la Bachiller Mayorga Hernández, con quien procedí efectuar la revisión del trabajo de elaboración de tesis; y durante el proceso de investigación se tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de mérito.

- A. El trabajo de tesis que presenta la ponente posee un vasto contenido científico y técnico que contribuye con los estudios del derecho guatemalteco, específicamente en el ramo laboral, en relación al lugar de pago del salario de los trabajadores, y la importancia de velar por el respeto de las garantías mínimas que por derecho le corresponde a la clase trabajadora.
- B. La Bachiller Mayorga Hernández, en la redacción del trabajo de tesis utilizó las técnicas y metodología adecuadas a la presente investigación por lo que considero que observó todas las exigencias reglamentarias; en la estructura formal de la tesis se aprecia la utilización del método científico, el dialéctico y el de análisis que sirvieron para analizar todos los temas y determinar los que se incluirían dentro de la misma, usando la técnica de investigación documental y la bibliográfica.

LIC. EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA

3ª. Avenida 13-62 zona 1

Teléfono: 22327936



- C. La redacción utilizada para la elaboración de este trabajo ha sido clara, sencilla y práctica para la fácil comprensión del lector, lo que podrá servir de base a futuras investigaciones.
- D. Esta investigación es una contribución científica para el derecho laboral guatemalteco, particularmente que al momento de efectuarse el pago por medio de depósitos en cuenta bancaria no se contravenga la norma que regula lo referente al lugar de pago del salario, lo que sería de gran beneficio a la clase trabajadora guatemalteca.
- E. Las conclusiones emitidas por la Bachiller autora de la tesis, son el resultado del estudio e investigación realizado, además derivan del desarrollo del mismo ya que se fue comprobando la hipótesis planteada en el trabajo. Las recomendaciones son una contribución para evitar que se sigúan vulnerando los derechos de los trabajadores respecto al lugar de pago del salario.
- F. En el presente trabajo de tesis la Bachiller Mayorga Hernández se fundamentó en la bibliografía adecuada y suficiente, así como la legislación nacional atinente.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y de Examen General Público, para que pueda continuar con el trámite respectivo.

Atentamente,


Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala
Colegiado 6,220

Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario

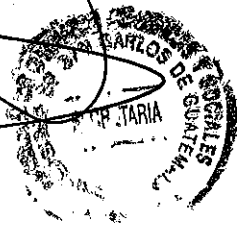


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de abril del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante WENDY MARIELA MAYORGA HERNÁNDEZ, Titulado NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL PAGO DE LOS TRABAJADORES. 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:** El gran arquitecto del universo, que me ha dado la sabiduría necesaria y la fortaleza para culminar esta meta. ¡Infinitas Gracias Señor!
- A mis padres:** Alfredo y Maritza, por ser un ejemplo de honradez, trabajo y perseverancia. Gracias por el apoyo que me han brindado.
- A mi tía:** Digna, quien con su amor, comprensión y apoyo me ha ayudado a cumplir este triunfo. ¡Gracias!
- A mi hermano:** Edgar Leonel, por compartir esta alegría conmigo.
- A mis sobrinos:** Leonela Sofía, Mariela Alejandra y Leonel Alfredo, por ser la inspiración para alcanzar este triunfo, que sea un ejemplo de perseverancia y esfuerzo en sus vidas.
- A:** Don Dalio Martínez Rodríguez y Doña Lucky Mena de Martínez por cada uno de los momentos compartidos, por su hospitalidad, confianza y por el apoyo incondicional que me han brindado. ¡Gracias!
- A:** Todas aquellas personas que Dios puso en mi camino, especialmente mis amigos y compañeros de estudio, que enriquecen y llenan de bendición mi vida. Con cariño especial.
- Y:** A la Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme mostrado que el derecho es más que una ciencia.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1. Concepto de derecho laboral.....	2
1.2. Nociones generales del derecho laboral.....	3
1.3. Antecedentes del derecho laboral.....	4
1.4. Sujetos de la relación laboral.....	8
1.5. Importancia y proyecciones del derecho de trabajo.....	9
1.6. Fuentes del derecho laboral.....	11
1.6.1. Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho laboral.....	14
1.7. Principios que animan al derecho laboral.....	15
1.8. El contrato individual de trabajo y la relación laboral.....	19

CAPÍTULO II

2. El salario.....	27
2.1. Antecedentes históricos del salario.....	27
2.2. Definición de salario.....	29
2.3. Factores determinantes de los salarios.....	30
2.4. Características del salario.....	32
2.5. Clasificación del salario.....	33
2.6. Clases de salario.....	35
2.7. Formas de fijación de salarios.....	37
2.8. Liquidación del salario.....	39
2.9. Estructura de los salarios.....	40
2.9.1. Aspectos que inciden en la fijación de los salarios.....	40

	Pág.
2.10. Convenios internacionales de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-.....	41
2.10.1. El Convenio 131 de la OIT.....	43
2.10.2. Breve análisis del contenido más relevante del Convenio 95 de la OIT.....	48

CAPÍTULO III

3. Lugar de pago y tutela legal del salario.....	59
3.1. La protección legal del salario.....	60
3.2. Marco jurídico del salario.....	61
3.3. Categorías sobre las protecciones legales al salario.....	61
3.3.1. Frente al patrono.....	62
3.3.2. Frente a los acreedores del trabajador.....	63
3.3.3. Frente a los acreedores del patrono.....	64
3.3.4. Frente al mismo trabajador.....	66
3.3.5. A la familia del trabajador.....	66
3.3.6. Otras medidas protectoras.....	67
3.4. Garantías especiales protectoras del salario.....	67
3.4.1. Pago en moneda de curso legal.....	67
3.4.2. Lugar de pago.....	70
3.4.3. Fecha convenida de pago.....	71
3.5. Infracciones en el pago de salarios.....	72

CAPÍTULO IV

4. Pago del salario por depósitos en cuenta.....	73
4.1. ¿Qué es depósito en cuenta?	74
4.2. Caracteres del contrato de cuenta corriente bancario.....	77
4.3. Naturaleza jurídica.....	79

	Pág.
4.4. Distintos tipos de cuenta corriente bancaria.....	80
4.5. Violación de derechos de los trabajadores (derecho comparado).....	80
4.6. El pago del salario a través de servicios bancarios.....	81

CAPÍTULO V

5. Necesidad de reformar el Artículo 95 del Código de Trabajo en relación al lugar de pago de los trabajadores.....	85
5.1. Solución al problema planteado.....	86
5.2. Violación de los convenios internacionales en materia de derecho laboral.....	87
5.3. Mecanismo de control periódico de la aplicación de las normas.....	90
5.4. Solución al problema de la inobservancia de convenios internacionales en materia de derecho laboral en Guatemala.....	92
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101

INTRODUCCIÓN

El salario lo constituye todo lo que implique retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé. Es salario por tanto, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio. El pago es uno de los modos de extinción de las obligaciones. Equivale a la satisfacción de la prestación debida. El pago del salario lo realiza el empleador o su representante en forma directa al trabajador o a la persona que éste autorice por escrito. Debe realizarse donde el trabajador presta sus servicios, salvo que se haya estipulado otro en convenio. De conformidad con la legislación laboral guatemalteca, salvo convenio escrito en contrario el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

En la actualidad existe diversidad de centros de trabajo en donde el pago del salario es efectuado por medio de depósitos en cuentas bancarias, lo cual contraviene la norma antes trascrita; además de ello la contravención radica también, cuando el pago del salario es obtenido por el trabajador por medio del servicio de cajeros electrónicos, el cual se encuentra en un lugar diferente del centro de trabajo como en centros comerciales, de la misma forma el pago no se efectúa inmediatamente como lo establece la norma como consecuencia de ello.

El objeto de este trabajo es demostrar que es de vital importancia que sea reformado el Código de Trabajo, respecto del lugar en donde se ha de efectuar el pago del salario, en virtud de que es muy común que éste se haga por medio de depósitos en cuentas bancarias para luego ser cobrado el mismo en bancos o en cajeros electrónicos.

La hipótesis del trabajo se basó en que, la manera de no contravenir lo regulado en el Código de Trabajo respecto del pago del salario, es por medio de la reforma que debe efectuarse al cuerpo legal en mención y se contemple dicha forma de pago, ya que es una forma cómoda de hacerlo.

En la elaboración de este estudio se utilizó el método científico en virtud que se utilizaron una serie de procedimientos que fueron útiles para la comprobación de la hipótesis planteada. También se uso el método dialéctico el cual sirvió para poder llegar a una verdad real al concluir la investigación. También se hizo uso del método de análisis, de los elementos que se investigaron y examinaron, con lo que posteriormente se sintetizo y obtuvo un nuevo punto de vista. Asimismo se utilizó en la realización de esta tesis las siguientes técnicas de investigación: La documental, por medio de ésta se hizo una selección de lo que expertos han escrito y dicho sobre el tema objeto de estudio; la bibliográfica, a través de la cual se pudo resumir y analizar datos, así llegar a conclusiones validas y tomar decisiones razonables basadas en tal análisis.

El trabajo de investigación consta de cinco capítulos: El capítulo primero abarca el tema del derecho laboral guatemalteco, su concepto, antecedentes, sujetos, importancia, fuentes, etc.; el segundo capítulo aborda el tema del salario, sus antecedentes, definición, características, clasificación, formas de fijación y estructura; el tercer capítulo trata el tema del lugar de pago y tutela legal del salario en Guatemala, la protección legal del salario, su marco jurídico, las garantías especiales protectoras del salario y las infracciones en el pago de salarios; el cuarto capítulo aborda el tema del pago del salario por depósitos en cuenta, cuenta corriente, caracteres del contrato de cuenta corriente, naturaleza, el pago del salario a través de servicios bancarios; el quinto capítulo aborda el tema de la necesidad de reformar el Artículo 95 del Código de Trabajo en relación al lugar de pago de los trabajadores y la solución del problema.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco

El derecho laboral (también llamado derecho del trabajo o derecho social), es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador (es), las asociaciones sindicales y el Estado. El derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

“El derecho laboral, es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.”¹

1.1. Concepto de derecho laboral

El derecho laboral es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Se puede entonces indicar que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

- a. Derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- b. Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.

¹ Fernández Raimundo-Gómez, Leo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 156.

- c. Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.
- d. Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- e. Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

1.2. Nociones generales del derecho laboral

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, se tienen las siguientes:

- a. Legislación industrial: Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la Primera Guerra Mundial.
- b. Derecho obrero: Se le llamó así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- c. Derecho social: Ésta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, se dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.

- d. Otras denominaciones: Derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral.

Los autores también se han preguntado si es legislación o derecho, pero se ha dicho que la materia que interesa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho.

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas. El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

1.3. Antecedentes del derecho laboral

La regulación jurídica del trabajo ha existido en los derechos más antiguos que se conocen. Es desde la Revolución Industrial que existe el derecho de trabajo como una disciplina especial, la historia del mismo se remonta a los Siglos XIX y XX.

En la esclavitud, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que éstos (los esclavos) no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

Su origen se debe principalmente a nuevas formas y métodos de trabajo en la industria, el comercio y los servicios en general. En el Código de Hamurabí, existieron disposiciones dispersas de los que iba a ser posteriormente el derecho laboral.

En Grecia se dividía a las persona en esclavos y no esclavos, pero también se conocía el trabajo dependiente de personas libres, ya que se vio que los esclavos no eran suficientes para trabajar, ésto indujo a que en Roma se mantuviera el concepto de locación de servicios, aplica indistintamente al trabajo dependiente y al trabajo autónomo que constituye un verdadero antecedente de los que va a constituir posteriormente el contrato individual de trabajo.

En Latinoamérica, no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la Colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la Corona para; que emitieran algunas Leyes de Indios y las Reales Cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Esta situación continuó aún así en la época de la Independencia y fue hasta con la Revolución Liberal, que se creó por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil y esta situación continuó hasta el anterior Código Civil. Las normas de derecho de trabajo creadas, nunca fueron altamente protectoras del trabajador.

Dentro de la historia del derecho laboral es importante mencionar que en Australia, en el Estado de Victoria, en 1848 por primera vez se establece una jornada de 10 horas.

En Alemania, se promulga la Ley Bismark, que constituyen las primeras leyes sobre Seguridad Social. Es en Alemania, en 1888 donde surgen las primeras huelgas, las cuales fueron consideradas como ilegales. En México en 1917, fue el primer sistema jurídico que reguló constitucionalmente los derechos de trabajo, lo cual se llevó a cabo en Querétaro. También en la Constitución de Weimar de Alemania en 1919, se sigue el ejemplo de México. Se forma la Liga de las naciones y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los Estados de Europa y Estados Unidos siguen el ejemplo de Alemania.

El Siglo XVIII, tiene una gran importancia histórica para el desarrollo del derecho laboral, pues durante él se promulgaron muchas leyes importantes dentro de la actividad gremial. Inglaterra tenía un gran desarrollo industrial y su economía mercantilista le daba grandes beneficios, además la Revolución Industrial se hallaba en pleno apogeo y la relación legal que se había mantenido durante tanto tiempo, cede ante el sistema industrial.

Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, "un miserable" era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene

inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector. La Revolución Francesa había proclamado la igualdad de todos los hombres de todo lo cual surgió la libertad de contratar y la libertad de movimiento. Los trabajadores tenían el derecho de negociar individualmente con el patrono y en algunos casos se firmaban contratos entre las partes, los cuales eran considerados como válidos y obligatorios ante la ley.

A partir de la época medieval en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los señores Feudales como los patronos, y a los siervos de la Gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola, se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: Los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros.

Fue con la Revolución de Octubre de 1944, que nació el derecho de trabajo; más homogéneo, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el 1°. De Mayo de 1947, correspondiéndole al Congreso su emisión, Decreto 330. El Código de Trabajo de 1947 marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico, y se produjo una apertura democrática, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes y largamente añoradas en el país. Todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del Seguro Social. Este primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso, está inspirado en

otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica.

1.4. Sujetos de la relación laboral

El trabajador, es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo. El Código de Trabajo en el Artículo 3, establece que: “trabajador 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.” Se resalta persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. Según el Código de Trabajo, en el Artículo 2, “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o

una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

“Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador. Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a obreros o patronos, que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.”²

1.5. Importancia y proyecciones del derecho de trabajo

El derecho laboral, es una rama que revista una gran importancia debido a que dentro de sus principales finalidades está la protección al más débil, es decir es tutelar del trabajador; concede garantías mínimas a favor del trabajador y es pacificador debido a que sus normas son conciliatorias.

El derecho, en su conjunto, es una creación o descubrimiento del hombre, que se pone a su servicio para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres. Por regla general, las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo de

²Fernández Raimundo-Gomez, Leo. **Ob. Cit.** Pág. 50.

otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia.

El derecho laboral se deriva del derecho civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era pues, una típica rama privada. En la medida que el derecho común de la antigüedad se consideró insuficiente o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que recorrer un largo y difícil camino desde sus inicios. Actualmente es una disciplina con sus perfiles propios que definen su autonomía y por lo mismo su razón de existir, como parte del ordenamiento jurídico a la par de las demás ramas del derecho.

En el derecho constitucional, se establecen los lineamientos básicos del derecho laboral. La sección octava del capítulo segundo del título segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala (Artículos del 101 al 117), considera al trabajo como un derecho social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales. Destacan entre estos, los de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos mismos que se serán tratados posteriormente en este capítulo, así como la proclamación de que esos derechos son mínimos, susceptibles únicamente de ser mejorados. Precisamente en eso radica la importancia del derecho laboral, que es tutelar de los trabajadores.

La importancia de su estudio y las proyecciones pueden definirse así:

- a. Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al obrero.
- b. Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- c. El conocimiento teórico y práctico del derecho de trabajo, vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

1.6. Fuentes del derecho laboral

Existen varias clasificaciones de fuentes del derecho común, pero las que resultan más aplicables son las siguientes:

- a. Fuentes reales: También llamadas substanciales, son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica. Son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo. Es la causa primera, la razón primaria que motiva a su posterior formulación de norma positiva. En el derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la Revolución Industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc.

- b. Fuentes formales: Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho; las formas como se da a conocer.

En esta primera clasificación se ve retratada la función del jurista, que es el conocimiento y creación de la norma jurídica y la aplicación de la misma.

- c. Fuentes escritas: Por antonomasia, la ley, además, los pactos colectivos, los reglamentos interiores de trabajo (estos dos últimos son exclusivos del derecho laboral).
- d. Fuentes no escritas: La costumbre, la equidad.
- e. Fuentes legislativas: La ley.
- f. Fuentes contractuales: Pacto o Convenio Colectivo. El Pacto Colectivo tiene la característica especial de ser Ley Profesional (Artículo 53 del Código de Trabajo). Ello implica que las partes son creadoras de una ley, atribución que por principio corresponde con exclusividad al Organismo Legislativo, o el que haga sus veces. Sin embargo, esa Ley Profesional tiene sólo aplicación dentro del ámbito de la empresa (región o industria) y para efectos de tipo laboral exclusivamente.
- g. Fuentes específicas: Pacto o Convenio Colectivo de Trabajo.
- h. Fuentes tradicionales. Estas fuentes son las que son generales a todas las ramas del derecho, se tienen entre ellas:
 - La ley: Es la mayor fuente formal de derecho de trabajo y es el modo en que se manifiestan las normas que regulan con carácter obligatorio la convivencia

humana. En materia laboral, la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias. Las características de toda ley, que son: Generalidad, igualdad e imperatividad, no aplican con el mismo sentido en lo laboral, debido básicamente a la tutela del trabajador y a las características disímiles de los destinatarios de las normas.

- La costumbre: Es aquel derecho no escrito que va formándose insensiblemente mediante la repetición de ciertas formas de comportamiento que poco a poco van adquiriendo carácter de obligatoriedad, convirtiéndose en exigencias colectivas mediante el convencimiento tácito del grupo social donde ha surgido, su nacimiento es instantáneo y sin intervención estatal.
- La jurisprudencia: La palabra jurisprudencia puede ser utilizada en tres sentidos: Como ciencia del derecho, que se remonta al derecho romano y equivalía al estudio del derecho y de la ciencia que conduce a la realización de la justicia; como la autoridad que resulta de varias sentencias uniformes dictadas por los tribunales de justicia, al aplicar las normas generales en la resolución de casos concretos; y como fuente creadora de normas generales de interpretación e integración del derecho.
- La doctrina: Eduardo García Máynez, indica que: “se da el nombre de doctrina a los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación.”³

³ García Máynez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 51.

1.6.1. Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho laboral

De acuerdo con lo que establece el Artículo 15 del Código de Trabajo, se tienen como fuentes del derecho laboral, las siguientes:

- a. Principios del derecho de trabajo: Es autónomo, oral, impulsado de oficio, poco formalista, no produce costas porque vela por la economía, conciliatorio, sencillez, realismo, obligatoriedad, evolutivo, irrenunciable y tutelar.
- b. Equidad: Es justicia distributiva, es decir, la basada en la igualdad o proporcionalidad. Moderación en la aplicación de la ley, atemperando según el criterio de justicia el rigor de la letra. Principios generales que deben guiar la facultad discrecional del juez. La equidad aparece en el Artículo 15 del Código de Trabajo, en el segundo lugar en la jerarquizaron de las fuentes formales. La equidad sirve para corregir la justicia, pero corregir no significa modificar el criterio sino adaptarlo. Lo justo y lo equitativo no son términos opuestos, pues lo equitativo es la aplicación en vista de las circunstancias especiales. La equidad es un procedimiento y un resultado, desempeña un papel importante en el derecho del trabajo, toda vez que en su propio campo de acción el juez debe procurar porque sus fallos sean equitativos, lo que significa que la equidad es un procedimiento en la interpretación del derecho, pero sirve también para llenar las lagunas de otras fuentes formales al adoptar justificación a las circunstancias del caso particular. La equidad es, pues, el remedio que el juzgador aplica para subsanar los defectos derivados de la generalidad y abstracción de la ley.

- c. Costumbre o uso locales: Es aquel derecho no escrito que nace espontáneamente, sin intervención estatal, surge directamente de la población por imitaciones y comportamientos heredados, además está llamada a llenar las lagunas legales. El uso y la costumbre solo pueden aplicarse cuando beneficien al trabajador, ya que si restringen los derechos que la ley les concede o los que hayan obtenido por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo, carecerán de importancia por el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.
- d. Principios y leyes de derecho común: Principios son los postulados del derecho natural que son los pilares fundamentales, sobre los que se erige la legislación positiva o a los ideales jurídicos de la comunidad. Conforme al Artículo 15 del Código de Trabajo, los principios generales del derecho de trabajo están considerados como fuente formal de esta rama del derecho, ya que en el recepto legal citado, se señala que aquellos casos no previstos por el Código y demás leyes de trabajo, deben aplicarse en primer término, los principios generales del derecho del trabajo. A estos principios se les concede para la solución de los conflictos obrero-patronales y además constituyen la justificación legal en relación con la autonomía del derecho del trabajo.

1.7. Principios que animan al derecho laboral

Los principios generales del derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales: Fuente supletoria: Cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran

como suplemento. Fuente interpretadora: Sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando ésta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

A continuación, se señalan algunos principios básicos que animan al derecho laboral: El derecho laboral es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco formalista y no produce costas, porque vela por la economía.

- a. Principio de tutelaridad: La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.
- b. Principio de irrenunciabilidad: La Constitución Política de la República, en el Artículo 106 indica: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento.” Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.
- c. Principio evolutivo: El derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos: Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores. Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

- d. El derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, Leyes Laborales), que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases. La Constitución de Guatemala establece que las Leyes Laborales, están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva (Artículo 106), mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: Un mínimo de garantías sociales, llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica. La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras. Este derecho siempre está cambiando, avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.
- e. Principio de obligatoriedad: Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones. La imperatividad de las normas laborales, se debe entender a un frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

- f. Principio de realismo: Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomando en cuenta los factores económicos, etc. En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados. En los considerandos del Código de Trabajo se define al derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.
- g. Principio de sencillez: El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad.
- h. Principio conciliatorio: En los considerandos del Código de Trabajo invocan: "una mayor armonía social" (considerando f); y a lo largo del Código, se encuentra este principio: En la interpretación de las leyes laborales, se debe tomar en cuenta fundamentalmente: "el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social" (Artículo 17 Código de Trabajo); también en el Artículo 274,

se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es: "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se indica que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias.

1.8. El contrato individual de trabajo y la relación laboral

Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Las corrientes concluyen, por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo, sobre todo porque el contrato tiene raíces civiles contractuales; en cambio la relación tiene marcado contenido publicista.

En esta discrepancia se repite nuevamente el problema de determinar, si el derecho laboral es una rama del derecho público y que por lo mismo debe intervenir con fuerza coactiva limitando en medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual. Estos últimos, son los contractualistas, que dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión en la esfera particular.

Los anti-contractualistas, por el contrario, relegan a un segundo plano las formalidades del contrato dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, de la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.

Sin embargo, todo contrato en mayor o menor grado, requiere condiciones o regulaciones. El contrato de trabajo por ser no formalista, está reducido al mínimo de formalismos (puede ser verbal, puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos, además que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba).

Una de las características especiales del vínculo laboral, es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral (de subordinación) implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

La inspiración tutelar del derecho laboral, impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo. En resumen, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo.

Al hablar del contrato individual del trabajo, es necesario que se considere separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como son: La relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Desde hace varias décadas, los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Unos dicen que hay una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan que, aún cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias. Por su parte en la legislación guatemalteca, el contrato de trabajo es considerado como un contrato con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con; el trabajo subordinado, por lo que se puede decir con toda propiedad que el contrato de trabajo goza de su plena autonomía.

El contrato individual de trabajo, es que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. El contrato individual de trabajo, se caracteriza por las condiciones de subordinación (del trabajador con respecto al patrono), de continuidad y de colaboración. Según el diccionario Espasa: “Es el contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante una remuneración.”⁴

En el Artículo 18 del Código de Trabajo, se establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Como requisitos del contrato individual de trabajo se indica que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa. Como características están que es público, consensual, de tracto sucesivo, sinalagmático (obligatorio para ambas partes), conmutativo (las obligaciones están claramente determinadas), principal y oneroso.

⁴ **Diccionario Jurídico Espasa.** Pág. 234.

El contrato individual de trabajo tiene dos clases de elementos, los generales y los especiales.

- a. “Generales: Como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta los elementos del negocio civil, que son Capacidad de goce y ejercicio; Consentimiento, y Objeto.
- b. Especiales: Estos elementos son tres: Guillermo Cabanellas hace mención de 4 elementos que sirven de base al contrato de trabajo y son: 1) La subordinación; 2) La estabilidad en el empleo; 3) La profesionalidad; y. 4) El salario. A continuación se detallan individualmente:”⁵

- a. La subordinación: Entendida ésta como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Esta ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar en término de contrato de trabajo por el de relación de trabajo, ya que la ley lo que siempre ha tratado es proteger es la relación de trabajo, y éste es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza en el

⁵ Fuentes Izquierdo, Bárbara Viviana. **El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco**. Pág. 2.

momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.

- b. La estabilidad en el empleo: Se define la estabilidad en el empleo como: "El derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado al mantenimiento del contrato de trabajo. Tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador."⁶ La estabilidad en el empleo, toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador: En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia. El Artículo 26 del Código de Trabajo, tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al regular: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario."
- c. La profesionalidad: Cuando se refiere a la profesionalidad, se está hablando de un término técnico del vocablo profesión, ya que no es el significado usual, sino uno de carácter especial. El término se define así: "Género de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual."⁷ También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes, que lo califique para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Es necesario, que esa actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para él y su familia.

⁶ **Ibíd.** Pág. 4.

⁷ **Ibíd.** Pág. 5.

- d. El salario: El salario, es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contra -prestación por la actividad que éste realiza, en beneficio del empleador. El salario tiene el carácter de ser sinalagmático, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones recíprocas e independientes. El trabajador está obligado a realizar la actividad laboral, para la cual ha sido contratado, y el patrono a su vez, está obligado a pagar el salario convenido.

En la legislación guatemalteca, según el Artículo 18 del Código de Trabajo, los elementos determinantes del contrato de trabajo, son:

- a. “La existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato;
- b. La prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal;
- c. La subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante; y
- d. La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral.”

CAPÍTULO II

2. El salario

La importancia del salario, radica en que constituye la recompensa al trabajo o prestación de servicios del trabajador. Es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor. Para el trabajador, el salario cumple una función esencial ya que constituye su único sustento o medio de vida.

El salario o remuneración salarial, es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su patrón a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado o produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

2.1. Antecedentes históricos del salario

“Del latín *salarium* o pago simbólico en moldes de sal por el amo al servicio doméstico. También se denomina sueldo, que deriva de “*solitum*”, que era la moneda fuerte y metálica que para ver si era tal, se mordía y se decía que era “*solitum*”, que era sólido.

El término sueldo es una derivación de "soldada", que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado."⁸

“Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a este concepto, entre ellos: paga, estipendio, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución. Cabe excluir, por no ser de contenido laboral, los términos: honorarios, asesoría, corretaje. Los términos más usados son sueldo y salario, prácticamente sinónimos, cuya diferencia es muy sutil y acaso subjetiva.”⁹

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

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

⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 188.

⁹ **Ibíd.** Pág. 188.

2.2. Definición de salario

“El salario es el precio de la fuerza de trabajo que vende el trabajador a su empleador mediante el contrato de trabajo (Escuela liberal). El salario es la remuneración que percibe el trabajador por pago a su esfuerzo físico o intelectual. O también: El salario es el pago a que está obligado a dar a sus trabajadores por el esfuerzo físico o intelectual (Escuela económica).”¹⁰

De acuerdo al Artículo 88 del Código de Trabajo: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, vigente entre ambos...”

“Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional”¹¹.

El salario, es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

¹⁰ González Vivar, Julio Haroldo. **Conveniencia de conceptualizar de forma adecuada el término salario en el Código de Trabajo, indicando de manera expresa los elementos que lo integran, acorde a los convenios internacionales ratificados por Guatemala.** Pág. 9-11.

¹¹ Rocco, Ugo. **Tratado de derecho laboral.** Pág. 123.

La remuneración salarial, es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización, ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919), la garantía de un salario vital adecuado es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

2.3. Factores determinantes de los salarios

La teoría de los salarios que Karl Marx sostenía: “es que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de

dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. Según esta teoría se establece que los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios”¹².

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

- a. El coste de la vida: Incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.
- b. Los niveles de vida: Los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo. La mejora del nivel de vida en un país, crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.
- c. La oferta de trabajo: Cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten

¹² **Ibíd.** Pág. 133.

entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que, cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

- d. La productividad: Los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.
- e. Poder de negociación: La organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas, aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario. ¹³

2.4. Características del salario

Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A los ingresos regulares pactados en los convenios colectivos hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por

¹³ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 122.

riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

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

“Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción, por ejemplo, suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector”¹⁴.

2.5. Clasificación del salario

a. Por su capacidad adquisitiva

- Salario nominal: Representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente, sufre erosión (no puede soportar todas las necesidades del trabajador).
- Salario real: Representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir, con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el

¹⁴ Rocco, Ugo. **Ob. Cit.** Pág. 128.

poder de compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario. De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: El salario nominal es alterado para proporcionar salario real equivalente en el anterior, de aquí proviene la distinción entre reajuste del salario (reposición del salario real) y el aumento real del salario (crecimiento del salario real).

b. Por su capacidad satisfactoria

- Individual: Es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.
- Familiar: Es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

c. Por su límite

- Salario mínimo:
 1. Alimentación límite
 2. Habitación
 3. Vestuario
 4. Transporte
 5. Previsión
 6. Cultura y recreaciones honestas.
- Salario máximo: Es el salario más alto, que permite a las empresas a una producción costeable.

d. Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario

- a. Salario personal: Es el que produce quien sustenta la familia, normalmente el padre.
- b. Salario colectivo: Es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar a sostenerla, como por ejemplo: El padre, la madre y los hermanos mayores de 16 años.
- c. De equipo: Es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí.

e. Por la forma de pago

- Por unidad de tiempo: Es aquél que sólo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.
- Por unidad de obra: Cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas.

2.6. Clases de salario

No existe consenso en los diferentes textos doctrinales sobre la definición de las diferentes clases de salarios. Entre las clases de salario que tienen incidencia legal, están:

- a. Salario nominal: En la mayoría de los casos, cuando a una persona se le pregunta cuánto gana, responderá de inmediato una cifra numérica. Éste puede entenderse como salario nominal, o sea lo que gana el trabajador independientemente del poder adquisitivo de la moneda.
- b. Salario real: Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Sirve al empleador para determinar el verdadero costo de su mano de obra. También cabe la acepción de tipo económico por la que el salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga.
- c. Salario efectivo: Es el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en cada periodo de pago. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que este último aún no se han operado los descuentos legales.
- d. Salario mínimo: Dentro de la concepción general del derecho laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. La Constitución Política, en el literal a, del Artículo 102, proclama el derecho (social): “Derecho a la libre elección y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;” Y en el literal b, señala que: “Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”. La implementación de salarios mínimos se fundamenta pues, en esa necesidad de asegurar sueldos mínimos y decorosos a los trabajadores. Adicionalmente, se justifica como un contrapeso a un presunto poder de controlar el mercado por parte de los empresarios. Los efectos colaterales de la fijación del salario mínimo

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

- e. Salario mínimo vital: Es el que puede cubrir las necesidades más vitales, es decir lo que mantiene vivo al trabajador, y pueda cubrir la canasta familiar.
- f. Salario básico: Es la media que resulta de los tres últimos salarios o 90 jornales con el objeto de una indemnización.
- g. Salario extraordinario: Remuneración que se paga por el trabajo realizado más allá de la jornada de trabajo legal con un recargo del 75 al 100%.
- h. Salario nocturno: Remuneración que se paga con un recargo del 20% al 50% de acuerdo a la faena, por la ejecución del trabajo de una jornada nocturna.
- i. Pago de indemnizaciones: “La indemnización es un derecho de orden público que se traduce en una compensación económica al trabajador por desgaste físico e intelectual que realizó a favor del empleador durante la ejecución de sus labores. La indemnización, el desahucio, las primas, los aguinaldos, las proporciones (en mitad del año) son especies del género beneficios sociales.”¹⁵

2.7. Formas de fijación de salarios

- Unidad de tiempo.
- Unidad de obra.
- Por tarea.
- Por comisión.

¹⁵ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 205.

- A precio alzado.
 - a. Unidad de tiempo. Se entiende el tiempo que el trabajador está bajo la disponibilidad de su tiempo laboral, al servicio del patrono, Ejemplo de las X horas a las X horas, en sentido práctico es el tiempo que el trabajador no es libre durante este tiempo, no dispone para él de ese lapso temporal. Es claro que dichas limitaciones son voluntarias y entendidas dentro del marco legal laboral, para efecto del pago del salario, según esta modalidad, las unidades de tiempo más comunes son: Por mes, por quincena, por semana, por día, por hora.
 - b. Unidad de obra. Aquí el salario se determina por el número de unidades que ejecute el trabajador, según la remuneración fijada por cada unidad e independientemente del tiempo tomado en producirlas, se le llama también trabajo a destajo.
 - c. Por tarea: Esta modalidad es muy común en el campo, ya que ocupa un puesto diferencial a la otras fijaciones del salario, ya que aquí el trabajador deberá en un determinado tiempo cumplir con su trabajo, no importando el tiempo que éste se tarde, pero si el trabajador termina en menos tiempo ésto será un ahorro para él trabajador.
 - d. Por comisión: Consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones una de las operaciones que realice a favor de su empleador. Esta forma de convenir el pago se utiliza generalmente en el comercio.
 - e. A precio alzada: Es el extremo opuesto a la unidad de obra, la variante se encuentra en que casi se confunden los elementos laborales con los civiles.

- f. “También es necesario entender que para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.”¹⁶

2.8. Liquidación del salario

- a. Patronos y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario sin que dicho plazo sea mayor de una quincena para trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales
- b. El salario debe pagarse exclusivamente al trabajador o a la persona de su familia, que indique por escrito o por acta levantada por autoridad de trabajo
- c. Debe pagarse exclusivamente en moneda del curso legal.
- d. Salvo pacto contrario, el salario debe pagarse en el lugar donde se prestan los servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente a que éstas concluyan.

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 198

2.9. Estructura de los salarios

Es aquella parte de la administración de personal, que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador sea adecuada a la importancia de:

- a. Su puesto
- b. Su eficiencia personal
- c. Las necesidades del empleado
- d. Las posibilidades de la empresa

2.9.1. Aspectos que inciden en la fijación de los salarios

- a. El puesto: Una de las razones básicas para que existan diferencias en el monto del salario, es con relación a la importancia del puesto. Es evidente que la remuneración debe estar en proporción directa a: Trabajo igual, salario igual.
- La eficiencia: Es justo tomar en cuenta la forma como el puesto se desempeña, ya que varios individuos no las hacen con la misma eficiencia, el mismo trabajo. La eficiencia se aplica a través de: Incentivos y aumento de salarios; calificación de meritos; normas de rendimiento; ascensos y promociones.

2.10. Convenios internacionales de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-

La Organización Internacional del Trabajo, cuya sede principal está en Ginebra, Suiza, es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas, que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue creada por el Tratado de Versalles en 1919, junto con la Sociedad de las Naciones Unidas. Nacida tras el caos de la Primera Guerra Mundial y templada por casi un siglo de cambios turbulentos, la OIT tiene como fundamento el principio – inscrito en su Constitución- de que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.

En el Artículo 1 de esa Constitución, se establece: “Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura como anexo a esta Constitución.”

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tiene por objeto lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo. Es un instrumento promocional mediante el cual los

mandantes de la OIT - gobiernos, empleadores y trabajadores - reafirman los principios fundamentales consagrados en la Constitución de la Organización.

La Declaración, establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países - independientemente del nivel de desarrollo económico. Menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes. Reconoce que el crecimiento económico por sí solo, no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.

Un procedimiento de seguimiento respalda este compromiso. Los Estados Miembros que no han ratificado uno o varios de los convenios fundamentales, deben presentar cada año una memoria sobre la situación de los principios y derechos considerados señalando los obstáculos que impiden la ratificación y los ámbitos en los que necesitarían asistencia. Las memorias son examinadas por un grupo de expertos consejeros independientes, los expertos consejeros en la Declaración, cuyas observaciones son consideradas por el Consejo de Administración.

La Declaración y su seguimiento ofrecen a los países, los empleadores y los trabajadores tres modalidades de ayuda para cumplir plenamente el objetivo de la Declaración. En primer lugar, se realiza un examen anual de las memorias comunicadas por los países que aún no han ratificado uno o varios de los convenios de la OIT directamente relacionados con los principios y derechos específicos enunciados en la Declaración. Este proceso de presentación de memorias da a los gobiernos la

oportunidad de exponer las medidas que han tomado con el fin de dar cumplimiento a la Declaración, y ofrece a las organizaciones de empleadores y de trabajadores la posibilidad de expresar sus opiniones respecto de los progresos realizados y las medidas tomadas.

En segundo lugar, el informe da, todos los años, una imagen global y dinámica de la situación en que se encuentran los principios y derechos enunciados en la Declaración. El reconocimiento de los principios y derechos enunciados en la Declaración, es cada vez mayor entre las organizaciones, las comunidades y las empresas. Estos principios y derechos establecen criterios de referencia para una conducta empresarial responsable y están incorporados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT. Las líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales destacan los principios y derechos que figuran en la Declaración de la OIT. Asimismo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas los promueve como valores universales que han de tenerse en cuenta en las transacciones comerciales en el mundo entero. Un número creciente de Códigos de Conducta y otras iniciativas similares del sector privado se refieren también a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2.10.1. El Convenio 131 de la OIT

El derecho internacional privado, se encuentra diseminado en diferentes cuerpos legales, y se puede clasificarlo en dos grupos: a) aquél contenido en las disposiciones

internas, y b) aquél que se deriva de los tratados multilaterales y/o bilaterales firmados y preceden de su espíritu, de la equidad y de los principios generales del derecho.

La cobertura del salario mínimo depende según un estudio realizado por la OIT, entre otros, del nivel fijado por la política de salarios mínimos y de su relación con otros salarios relevantes del mercado de trabajo, así como de la capacidad administrativa de los gobiernos para lograr que las empresas modernas acaten esta norma salarial.

A continuación se analizará de acuerdo al estudio mencionado, la cobertura del salario mínimo entre los asalariados del sector moderno, según sexo y edad. Cuando el salario mínimo es bajo, también lo es el número de trabajadores desprotegidos dado que, a ese nivel, no afecta significativamente las decisiones de contratación y de despido de trabajadores no calificados en el sector moderno. Con la idea de proteger el salario mínimo, especialmente en los países en vías de desarrollo entre los que se cuenta

Guatemala contrajo el Convenio 131, es decir, el Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo. El mismo cuenta con un total de 14 Artículos, de los cuales se analizan a continuación los más importantes: Según el Artículo 1: “Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y

de trabajadoras interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan. Todo miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión.”

Como es evidente, el Convenio debe aplicarse a todo estado miembro. Guatemala, siendo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y habiéndolo ratificado, tiene obligación de aplicarlo de forma general.

El Artículo 2: “Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva”.

He aquí la importancia de la nominación de salario mínimo a la remuneración que recibe todo trabajador como consecuencia de la prestación del servicio, contrario a las equivocadas denominaciones utilizadas en la Ley de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Decreto 1485 del Congreso de la República. De manera que no se cumple con pagar, en cuanto al docente contratado a tiempo parcial; el salario mínimo ya que como el cuerpo de leyes mencionado lo señala, es un sueldo básico el que se paga a dichos trabajadores.

El Artículo 3 señala: “Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.”

Es importante hacer énfasis en estos elementos, puesto que coincide esta regulación legal internacional, y es congruente con el Artículo 53 de la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional y con el Artículo 5 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto 11-73 del Congreso de la República de Guatemala. En ese sentido, la preocupación de establecer un salario mínimo se refiere precisamente al costo de vida, lo cual no puede verse por medio de un sueldo básico.

La situación económica que enfrenta la clase trabajadora en Guatemala, la hace aún más vulnerable y más necesitada de la aplicación efectiva de este Convenio. El hecho de que no se cumpla con el pago del salario mínimo a los docentes, implica que éstos deban emplearse en diferentes instituciones educativas, tanto del sector público, así como del privado, con el objeto de incrementar sus ingresos económicos a fin de lograr satisfacer sus necesidades básicas.

Es consecuente pues, la aplicación efectiva del Convenio como solución a la problemática que plantea el no pagar salarios mínimos, sobre todo en un Estado como el guatemalteco mismo en el que su sociedad enfrenta carestías manifiestas.

El Artículo 8 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, señala: “Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.”

Es importante detenerse en la norma citada, puesto que con ella se enfatiza que Guatemala, siendo miembro de la OIT, y habiendo ratificado dicho Convenio, se obliga a su cumplimiento. De manera que, no puede obviarse o aplicarse en forma parcial a un sector de trabajadores en este país, sino a toda la clase trabajadora. Por ello al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Este Convenio fue ratificado con fecha 3 de mayo de 1998, lógicamente y como se establece de la lectura de su cuerpo normativo, el mismo entraba en vigencia para Guatemala 12 meses después de tal fecha, no obstante, como se establecerá en el capítulo final y en el análisis de las entrevistas realizadas en la presente investigación la fecha proporcionada por los entrevistados en la Unidad de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se señala que fue a partir del 14 de junio de 1998, dicho Convenio es ley vigente, en para el Estado de Guatemala. Tal como se estableció de la lectura del Artículo 1 del Convenio 131 de la Organización Internacional

del Trabajo OIT, el mismo establece que todo miembro que lo haya ratificado, en la memoria anual, que relacione la aplicabilidad del Convenio, someterá en virtud del Artículo relacionado de la Constitución de la OIT, enumerando los grupos de asalariados que no se hubieren incluido, explicando los motivos, en el presente caso no existe exclusión alguna contenida en la memoria respectiva sobre la aplicación del Convenio, que relacione a los docentes contratados por tiempo parcial, es más, no existe exclusión alguna de los trabajadores del Estado ni del sector privado. En otras palabras, el Estado de Guatemala no cuenta con ninguna clase de exclusión, clasificación o excepción para que la aplicación de tal Convenio se dé en forma general, abarcando a toda la clase trabajadora del país.

2.10.2. Breve análisis del contenido más relevante del Convenio 95 de la OIT

Este Convenio fue creado en el año de 1949, y fue ratificado y aprobado por el Estado de Guatemala, el 28 de enero de 1952, y publicado el 12 de febrero de 1952, por lo tanto, constituye normativa vigente en el país.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de 1949, el siguiente Convenio, que podrá ser citado

como el Convenio sobre la Protección del Salario, 1949, a continuación un breve análisis del mismo:

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

Respecto a este Artículo, cabe señalar que se utiliza en forma similar los conceptos de salario, remuneración, ganancia, sueldo, incluso, además, conviene determinar que en ese sentido, con la práctica de algunos patronos, en lo público y privado, se han creado y se está utilizando las denominadas bonificaciones o bonos, como una especie para diferenciar el ingreso que percibe un trabajador, de un salario o remuneración, sin embargo, tomando en consideración el Artículo primero de este Convenio, es importante señalar que aunque se denomine bono, bonificación, o cualquier otro tipo de dinero que perciba el trabajador como producto de su trabajo, y que en todo caso, no se le haya denominado salario o sueldo, debe entenderse por éste, tal como lo indica el Artículo en análisis de este Convenio.

El Artículo 2, señala que: “1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario. 2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas

organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos. 3. Todo miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Ningún Miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas. 4. Todo Miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente Artículo, y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas.”

Se refiere el anterior Artículo, a la posibilidad de que tienen tanto las organizaciones de trabajadores como de patronos, de excluir de lo que indica esta normativa respecto a determinados sectores de trabajadores en razón de la misma actividad que realizan. Para el caso de Guatemala, es difícil que se aplique tomando en consideración que las comunicaciones armoniosas entre trabajadores y patronos organizados, es muy difícil

de pensarse, y citando como ejemplo lo que ha sucedido con la reuniones tripartitas entre éstos y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la fijación del salario mínimo. Lo anterior denotaría que en este caso, resulta muy difícil que pueda implementarse tomando en cuenta el espíritu de esta norma.

El Artículo 3 regula: “1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal. 2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.”

Con relación al primer párrafo, se considera que se está incurriendo en el caso de Guatemala en violación de ley, no solamente por lo que al respecto prescribe el Código de Trabajo, sino también, lo que indica este párrafo, frente a la forma de pago, cuando es común observar que a los trabajadores se les paga con cheque y hacen largas colas en determinados bancos para lograr su pago quincenal o mensual, y que en muchos casos, también se ha sabido que después de hacer largas colas, los mismos no tienen fondos.

Así también, puede establecerse que el pago no es moneda de curso legal, y en ese sentido es una mala práctica, si se toma en cuenta los índices de delincuencia y criminalidad.

Con respecto a lo que indica el párrafo segundo de este Artículo, es en donde se establece los casos de excepción, sin embargo, en el caso de Guatemala, como se reitera, no es la excepción, sino que es la regla general. Por otro lado, cuando se decide esta forma de pago, deben suscitarse los siguientes requisitos obligatorios: a) Que quede claro, que de esta forma de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales. b) Cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca c) Cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento. En todo caso, para que se efectúe el pago en otra forma que la prescrita legalmente (en moneda de curso legal), en todo caso, se hace necesario que el trabajador preste su consentimiento, lo cual en la realidad no ha sucedido así.

El Artículo 4, regula: “1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas. 2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que: a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos; b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.”

Esta norma toma en cuenta que el pago del salario puede ser en efectivo y en especie, con las debidas determinaciones al respecto. Así también, y esto sucede en el caso de determinadas actividades laborales, se establece el pago de dinero en especie, como por ejemplo, los alimentos, la vivienda, etc., sin embargo, debe tomarse en cuenta que en todo caso, cuando se refiera a las prestaciones en especie, cuando se trate de trabajadores que laboren explotaciones agrícolas o ganaderas, hasta en un 30% del importe total de este salario como máximo y que sea en alimentos o demás análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo.

El Artículo 5 regula: “El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.”

En cuanto a la forma de pago, este Artículo regula como regla general, que debe pagar su salario directamente al trabajador, y siendo la excepción en caso contrario que se establezca en la legislación nacional, contrato colectivo o laudo arbitral, siempre y cuando también el trabajador acepte este procedimiento.

El Artículo 94 del Código de Trabajo, indica: “El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo”. Ver Artículo 90 del Código de Trabajo de Guatemala. Éste establece que está prohibido el pago de salario total o parcialmente en

mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Esto quiere decir, que se encuentra ante la aplicación o no de una norma ordinaria o bien una norma constitucional, sin embargo, esto tendría que depender de lo que más le favorezca al trabajador, y a juicio de quien escribe, se tendría que atender a lo que preceptúa este Artículo, contenido en el Código de Trabajo guatemalteco.

El Artículo 6. “Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.”

Esta norma prohibitiva no se regula en el Código de Trabajo, con el espíritu que se pretende hacer notar respecto a que el patrono o empleador tenga alguna injerencia en el salario y respecto a la forma en que el trabajador pueda disponer, circunstancias que a juicio de quien escribe, no son relevantes para el ambiente guatemalteco de trabajo, o por lo menos, no se ha observado que el empleador o patrono abuse de esa situación.

El Artículo 10, por su parte regula. “1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional. 2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.”

Respecto al Artículo anterior, es evidente que sí existen normas laborales, que regulan una protección del salario, y para el caso de la legislación laboral guatemalteca, se regula en el Artículo 96 del Código de Trabajo lo siguiente: “Se declaran inembargables:

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

Así también, el Artículo 97 del mismo cuerpo legal, indica: “No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo. Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aún cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo o en el precedente. Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este artículo y en la proporción del citado artículo 96, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, solo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones”.

Al respecto, también conviene hacer la reflexión de lo que sucede en el caso de los embargos, en los cuales, es evidente que se incurre en violación de ley, por cuanto, el trabajador al final del período laborado, viene a recibir menos del 50 por ciento, en el mejor de los casos, de lo que corresponde a su salario, como producto de los embargos, sin embargo, esto no debe estar permitido, por resultar insuficiente para la subsistencia de éste durante el mes, así como la manutención de su familia, la cual no podría ser completa y adecuada.

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

El Artículo 12, del Convenio 95 de la OIT, regula: “1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral. 2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.”

Al respecto, a juicio de quien escribe, no existe mayor complicación con relación a los intervalos de tiempo en que se pacte el pago de salario, y esto dependerá de la forma

en que se hubiere pactado, principalmente entre patrono y trabajador, y de conformidad con lo que establece el Artículo 88 del Código de Trabajo, para el cálculo del pago del salario, se debe fijar por razones de tiempo, por mes, quincena, semana, día u hora.

Uno de los Artículos más importantes es el Artículo 13, el cual regula: “1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados. 2. Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos.”

Con lo que es de notar la violación de tal norma internacional, puesto que muchos patronos hacen el pago del salario a través de depósitos en cuentas bancarias o cheques que necesariamente deben ser cobrados fuera del lugar de trabajo.

Con respecto a la norma anterior, el Artículo 95 del Código de Trabajo, establece: “Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios, comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos”.

El Artículo 19, regula: “1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.”

CAPÍTULO III

3. Lugar de pago y tutela legal del salario en Guatemala

Como se menciona anteriormente, el Artículo 95 del Código de Trabajo, regula el lugar de pago del salario y establece que: “salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.”

Es decir, que el salario se debe pagar en observancia a lo que establece el Artículo 95 en mención, empero muchas veces el salario no es pagado de esa forma, sino por depósitos en cuenta bancaria, salario que muchas veces se obtiene mediante cajeros automáticos, lo cual contraviene lo establecido en el cuerpo legal en mención ya que nunca se efectuó ni siquiera una consulta verbal al trabajador. Además, la liquidación y pago del salario debe efectuarse en la fecha y lugar convenidos, o según los usos y costumbres.

Es un derecho básico del trabajador, la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. El período de tiempo a que se refiere el abono no puede exceder de un mes, teniendo, no obstante, derecho a percibir anticipos a cuenta de lo ya trabajado.

3.1. La protección legal del salario

Así como el trabajo es objeto de protección legal, el salario se regula jurídicamente; las normas legales referentes al mismo se concretan en las siguientes: “el salario debe abonarse exclusivamente en moneda del curso legal, dentro de los plazos o que se fijen por ley; en el lugar donde se realice el trabajo; y lo íntegramente convenido, sin deducirse de su importe suma alguna, no autorizada por la ley, principalmente por concepto de multas no admitidas. Tales normas pueden además ampliarse por convenio entre partes o por pactos colectivos de condiciones de trabajo; pero teniendo muy presente que la regulación legal del salario es de orden público.”¹⁷

El salario constituye uno de los elementos esenciales de la relación de trabajo, constituyendo la base sobre la cual depende el sostenimiento de la inmensa mayoría de la población. Por tal razón, el derecho del trabajo se ha procurado extender garantías que aseguren al trabajador y a su familia, en primer lugar, de la efectiva percepción del ingreso y adicionalmente otras ventajas.

El derecho laboral, básicamente trata, por medio de normas legales, de proteger al salario de actos o disposiciones que en alguna medida priven al trabajador y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente.

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 799.

3.2. Marco jurídico del salario

El marco legal que regula las protecciones especiales al salario de los trabajadores, se encuentra en primer lugar, en los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala en dicha materia, específicamente el Convenio Internacional de Trabajo número 95, relativo a la protección del salario, celebrado en Ginebra en el año de 1952, y el Convenio Internacional de Trabajo número 131, sobre la fijación de salarios mínimos celebrado en Ginebra en el año 1972, entre otros. Así mismo, se debe mencionar dentro del derecho interno, a la Constitución Política de la República, aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente, la cual entró en vigor en el año de 1986, y el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

3.3. Categorías sobre las protecciones legales al salario

Estas disposiciones pueden dividirse en tres categorías, dependiendo de la persona o entidad ante quien se pretende la protección, así: “garantías frente al empleador; garantías frente a los acreedores del trabajador; garantías frente a los acreedores del empleador; garantías frente al mismo trabajador; garantías que protegen a la familia del trabajador; y otras garantías.”¹⁸

¹⁸ Fernández Molina, Mario. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 209.

3.3.1. Frente al patrono

Destaca en primer lugar el establecimiento de los salarios mínimos, para ello se han creado las comisiones paritarias del salario mínimo, integradas por representantes patronales y laborales coordinadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dentro de las garantías salariales que protegen al trabajador frente al empleador, se pueden mencionar:

- a. La obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición de hacerlo a través de vales, fichas, señalando el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, según lo establecen los Artículos 62 inciso “a”, y 92 párrafo 2o. del Código de Trabajo;
- b. En cuanto al lugar de pago del salario, salvo Convenio escrito en contrario, debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan;
- c. Los patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos;
- d. Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder;

- e. La obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono, ésto se establece en el Artículo 61 inciso “g” del Código de Trabajo;
- f. Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna el salario del trabajador en concepto de multas, según lo establece el Artículo 60 inciso “e”, párrafo 2o. del Código de Trabajo;
- g. La prohibición de efectuar descuentos;
- h. La prohibición parcial de efectuar compensaciones, tal y como lo establece el Artículo 100 del Código de Trabajo;
- i. La prohibición de hacer colectas, tal y como lo dispone el Artículo 62 inciso f del Código de Trabajo.

3.3.2. Frente a los acreedores del trabajador

Una de las conquistas de las clases trabajadoras, ha constituido en proteger el salario con la exención del embargo preventivo o ejecutivo, ya en parte o en la totalidad. Se basa en la preferencia que ha de darse a la subsistencia del trabajador sobre los créditos pendientes contra el individuo que trabaja. “El salario posee por lo general carácter alimenticio en el sentido estricto de la palabra; y el embargo de tales medios de vida podría producir hambre, la penuria o la desesperación de los obreros o empleados, o su deserción de las tareas honestas del trabajo y la búsqueda de recursos ilícitos, clandestinos. Ello produce además una consecuencia beneficiosa, al conocer los acreedores este privilegio o defensa económica de los trabajadores como lo es el de

acortarles el crédito, incitador quizás del lujo o del vicio, cuando de ciertos particulares proviene.”¹⁹

La protección opera en el caso de que exista algún incumplimiento de pago ante algún acreedor, éste no podrá embargar todo el salario, ya que la legislación establece límites a lo que pueda embargarse, de modo que asegure un ingreso al trabajador, ese límite de embargo máximo es hoy día del 35% del salario, salvo en demandas de familia en que sube hasta el 50%, según lo establece el Artículo 96 del Código de Trabajo.

3.3.3. Frente a los acreedores del patrono

El crédito por salarios deriva, en cuanto a los privilegios que le otorga la legislación, del carácter alimenticio de aquéllos, y de ahí que no se permite que se exponga, como los demás créditos ordinarios, a los riesgos de la insolvencia del deudor y del concurso de acreedores. “Resulta socialmente necesario que el acreedor del salario cobre con preferencia a los demás; pues ese acreedor y su familia viven diariamente de tal retribución.”²⁰

Los privilegios crediticios solamente pueden ser creados por la ley y aplicados en sus estrictos límites. El privilegio laboral se circunscribe a un lapso breve, por entenderse que si el trabajador tolera mayor retraso en el cobro de sus haberes, es por contar con otros recursos y esfumarse con ello el motivo básico de la necesidad de subsistir.

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 811.

²⁰ **Ibíd.** Pág. 812.

En la misma situación de privilegiados deben encontrarse todos los créditos provenientes de servicios prestados por el trabajador. Si éste sufre un accidente del trabajo y se condena al patrono a abonar la indemnización correspondiente, el crédito debe ser, al igual que el salario, privilegiado; pues la indemnización, a estos efectos, constituye asimismo salario. “Cuando la ley se refiere con exclusividad al salario, cabe considerar las indemnizaciones como equivalente a éste, pues se originan en una relación entre el servicio prestado y sus consecuencias.”²¹

Para concluir se puede decir que en todo centro de trabajo existe un pasivo laboral que comprende los pagos que corresponden a sus trabajadores, cuando cesen los contratos de trabajo, pasivo que significa una acreeduría para la empresa. Es por ello que la ley protege estas acreedurías laborales dándoles los siguientes privilegios: En primer lugar, los considera créditos de primera clase en el caso de juicios universales y dentro de estos gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los acreedores de primera clase, como los son los hipotecarios o prendarios. Es decir, que aunque los trabajadores presenten su reclamo judicial después de otras tres o cinco demandas, brincan al primer lugar preferente en el cobro de lo que hubiese disponible de la empresa. Así también, la de una vía judicial sumamente expedita para hacer efectivo el cobro de los adeudos laborales; dicha vía es más directa que la misma vía de apremio de tipo civil. Esto se encuentra regulado en el Artículo 101 del Código de Trabajo.

²¹ **Ibíd.** Pág. 813.

3.3.4. Frente al mismo trabajador

Existen algunas medidas que tienden a proteger al trabajador frente a acciones de él mismo, ya sean por desconocimiento o por irresponsabilidad. Entre ellas, el Artículo 100 del Código de Trabajo, establece que: “los salarios menores de cien quetzales no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador...”. Aunque esta disposición es inaplicable, pues el salario mínimo actual supera cuantiosamente esa cantidad, la norma existe y busca la protección del salario frente al mismo trabajador. A esto hay que agregar que el Artículo 95 del mismo cuerpo legal, establece que no puede pagarse el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas o análogos. De lo anterior, se deduce que en dichos lugares existe el riesgo de que el mismo trabajador se perjudique dilapidando su salario en cosas poco provechosas para su persona, y que por su falta de criterio el trabajador pueda llegar a perjudicarse a sí mismo.

3.3.5. A la familia del trabajador

Medidas que tiene como objeto principal darle un resguardo jurídico a las personas que dependen del salario del trabajador, tal es el caso de la norma contenida en el Artículo 97 del Código de Trabajo, en cuanto al embargo del salario por motivo de la prestación de alimentos a los familiares. Cabe mencionar dentro de esta categoría la protección a

los familiares del trabajador fallecido, contemplada en los Artículos 85 del Código de Trabajo y 102 inciso “p” de la Constitución Política de la República.

3.3.6. Otras medidas protectoras

Entre éstas se puede mencionar la nulidad de la cesión de salarios, contemplada en el Artículo 100 del Código de Trabajo; así también, la obligación de pagar el salario directamente al trabajador o a la persona de su familia que el indique por escrito o en acta levantada ante la autoridad de trabajo, tal y como lo establece el Artículo 94 del Código de Trabajo.

3.4. Garantías especiales protectoras del salario

En cuanto al problema definido para el desarrollo del presente trabajo de investigación, es necesario profundizar sobre algunas de las medidas protectoras al salario o garantías, que ya se ha estudiado en el punto anterior, siendo éstas: a.) La garantía de pago en moneda del curso legal; b.) La garantía de lugar de pago; y c.) La garantía de fecha convenida de pago. De tal cuenta que el apelativo especial, deviene del interés particular del presente trabajo de investigación.

3.4.1. Pago en moneda de curso legal

El salario, jornal o sueldo debe abonarse en moneda del curso legal. Sobre esta última expresión conviene formular dos aclaraciones: En primer término, que por moneda se

entiende tanto las piezas metálicas como los billetes de curso forzoso; y en segundo término, que es totalmente superflua la inclusión en los recibos de la coetilla de curso legal, porque si la moneda no posee curso legal, no cabe hablar de pago, por su total ineficacia al respecto.

Con referencia al pago en moneda nacional, no se opone a ello que la retribución laboral pueda pactarse en moneda extranjera, si se convierte en moneda nacional en el instante de abonarse la remuneración. Pese a que los países con restricciones cambiarias –invariablemente los de signo monetario débil- sólo aceptan la conversión al tipo oficial, la equidad clama por que esa equivalencia se concrete al nivel que determinen las plazas extranjeras con libre mercado. Cualquiera otra solución sería concederle un favor económico al empresario y mermar los calculados recursos del trabajador al concretarse los servicios con esa modalidad de pago, casi siempre legítima aspiración de estabilidad entre prestación y remuneración. Al respecto del pago en moneda extranjera, hay que anotar que la Ley de Libre Negociación de Divisas, Decreto número 94-2000, en el Artículo primero, da libertad para la tenencia, contratación, remesa, transferencia, compra, venta, cobro y pago de prestaciones con divisas y serán por cuenta de cada persona individual o jurídica, nacional o extranjera, las utilidades, las pérdidas o riesgos que deriven de las operaciones que de esa naturaleza realice. Basados en este precepto legal, hay criterios que se inclinan por la viabilidad de contratar y pactar el pago de salarios en moneda extranjera, toda vez, sea de común acuerdo.

En cuanto al pago en cheque, se puede decir que la modalidad no seduce a los trabajadores, por imponérseles una gestión bancaria, que representa una pérdida de tiempo, y complicada en países donde los horarios de los bancos son tan reducidos e incómodos. Sin embargo, ofrece algunas ventajas como la de poder verificar el importe, favorecer el ahorro de alguna parte y evitar asaltos de los que a veces son víctimas los trabajadores en días de cobro y en los medios de transporte público. Por parte de las grandes empresas, al contrario, existe inclinación a abonar de esta forma los salarios para evitarse, en especial cuando son por quincenas o mensualidades, el manipuleo de enormes sumas entre los bancos y el establecimiento y la breve custodia de éste, que origina, con creciente frecuencia, graves delitos contra las personas y la propiedad.

En cuanto a la garantía salarial en referencia, se debe anotar lo que establece el Convenio Internacional de Trabajo, número 95 relativo a la protección del salario, en el Artículo 3, de la siguiente forma: “Los salarios que deban pagarse en efectivo, se pagarán exclusivamente en moneda del curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda del curso legal. La autoridad competente podrá permitirle pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, pactado en contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.”

3.4.2. Lugar de pago

Según la legislación general, el salario debe pagarse en el lugar donde se cumplan las tareas y dentro de la jornada laboral o inmediatamente después de terminar la misma. A tal localización equivale sin duda, para los agentes que despliegan su actividad en la calle o recorriendo distintos puntos, el local donde reciban las instrucciones o aquel otro en que rindan cuenta de sus gestiones o negocios. Al determinar el legislador el lugar donde debe ser pagado el salario, trata de evitar no solamente el traslado del trabajador, con una pérdida de tiempo que normalmente no se le debería computar dentro de su horario laboral, sino impedir el pago en locales inadecuados, como tabernas y casas de juego entre otros donde con facilidad pueda producirse el inmediato gasto de las cantidades percibidas, en perjuicio del trabajador y de las personas bajo su dependencia económica.

Al respecto de esta garantía, se cita lo establecido por el Artículo 13 del Convenio Internacional de Trabajo número 95 relativo a la protección del salario, de la siguiente forma: “Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados. Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ellos fuera necesarios para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos.”

3.4.3. Fecha convenida de pago

La protección del salario comprende también el tiempo o época en que debe hacerse efectivo el pago, con prohibición de intervalos excesivamente largos entre una y otra ocasión, por la conveniencia de que el trabajador puede adecuar su economía hogareña a la percepción remuneratoria.

Lo normal consiste en pagar el salario o retribución por meses, quincenas, décadas, semanas o por día, según sea la costumbre del lugar y de la empresa, además de la profesión y oficio a que corresponda la prestación.

Puede afirmarse, empero, que el trabajador eventual cobra su salario por día, si está a jornal; mientras el obrero fijo lo percibe por semanas o quincenas, y al empleado se le paga su sueldo por quincenas o mes.

Al respecto, el Artículo 12 del Convenio Internacional del Trabajo número 95, regula que: “El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral. Cuando se termine el contrato de trabajo se debe efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, haciendo cuenta de los términos del contrato.”

3.5. Infracciones en el pago de salarios

Como todo negocio jurídico, cuando la mala fe se interpone, el pago salarial puede ser fuente de múltiples infracciones. Algunas alcanzan simultáneamente al empresario y al trabajador, por maniobras dolosas tendientes a evadir impuestos o a eludir normas imperativas o prohibitivas de orden público. Patrono y subordinado, se exponen entonces a las sanciones administrativas y penales del caso; y entre sí, carecen de acción por la connivencia en el fraude.

Pero no son las mencionadas las infracciones laborales típicas, las dirigidas por el empresario contra el trabajador, abusando de su posición económica o de la ignorancia jurídica del subordinado. De descubrirse y probarse tales transgresiones, a más de resarcir al trabajador por lo arrebatado de una u otra forma, el patrono es sancionado administrativamente, por lo general con multas.

CAPÍTULO IV

4. Pago del salario por depósitos en cuenta

La cuenta corriente bancaria como institución sometida a normas propias y creadoras de particulares efectos jurídicos, pertenece al derecho moderno, afirmación que encuentra su justificativo en el análisis de las relaciones originadas en los usos mercantiles practicados en siglos pasados.

La cuenta corriente bancaria, revestida de sus cualidades jurídicas que la elevan al rango de institución, se origina en principios elaborados en el siglo pasado. A partir de los estudios de Pardessus en su *cours de droit commercial*, aparecido en 1814, la dogmática francesa e italiana va estructurando la institución, atendiendo a una realidad primaria que exigía la elaboración de principios suficientes.

El pago del salario por medio de depósitos en cuentas bancarias es común en Guatemala, empero muchas de las veces los trabajadores no son cuestionados respecto de que si prestan su consentimiento al respecto lo cual violenta lo dispuesto en el Código de Trabajo, a la luz de lo que establece el Artículo 95 del cuerpo legal en mención, mismo que preceptúa esto: “Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas

alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.”

En este orden de ideas, como es evidente el salario pagado mediante depósitos en cuentas bancarias contraviene lo establecido en el Artículo ya citado; cabe hacer notar que no se trata si al trabajador le conviene más o no, o si es más provechoso o no, sino de la forma tan común y cotidiana en la que se violentan los derechos de los trabajadores al no ser cuestionados al respecto.

4.1. ¿Qué es depósito en cuenta?

Como es obvio, el depósito de dinero en alguna cuenta bancaria es el hecho de ir a la institución bancaria y enterar una cantidad dineraria a favor de determinada persona. El depósito de dinero en una cuenta bancaria lleva aunado un contrato llamado de cuenta corriente, que es objeto de regulación según el derecho mercantil.

La cuenta corriente bancaria, es un contrato mediante la cual una persona deposita en un banco cantidades en metálico, que puede ir retirando en cualquier momento por medio de cheques, mientras que el banco utiliza dichas cantidades en sus demás operaciones bancarias.

El jurista Osvaldo Gómez Leo, define al contrato de cuenta corriente bancaria como: "un contrato mediante el cual se disciplinan futuras relaciones jurídicas, emergentes de

relaciones plurales, con especial referencia a las que el banco, en los límites de su relación empresaria, realiza por cuenta y orden del cliente."²²

La cuenta corriente bancaria es un contrato, o sea un acuerdo voluntario, que se celebra entre dos partes. Es un contrato de los llamados de adhesión, ya que el cliente firma un contrato cuyo contenido está prefijado por la entidad bancaria.

Por un lado la institución bancaria, y por el otro el cliente, que es una persona física o jurídica. La institución bancaria, realiza la apertura de una cuenta a nombre del cliente, a la que le asigna un número, y entrega al cliente una libreta de cheques (chequera) que le permitirá al titular de la cuenta mover los fondos depositados en su cuenta a través de esos cheques.

Mediante la cuenta corriente también se pueden abonar impuestos, pagar o cobrar intereses, abonar impuestos y servicios, comisiones por la utilización de cajas de seguridad, o debitar los consumos de tarjetas de crédito.

El cliente, a cambio, debe pagar una retribución a la entidad bancaria por el servicio, que es normalmente debitado de la misma cuenta. La entidad en algunos casos abona intereses, que generalmente son menores a lo que el cliente paga por el servicio. El objetivo primordial para el cliente es evitar realizar sus operaciones con dinero en efectivo, para no ser objeto de hurtos o robos.

²² Giraldi, Pedro Mario. **Cuenta corriente bancaria y cheque**. Pág. 73.

Para realizar la apertura de una cuenta corriente, el cliente deberá acreditar su identidad, y demás datos personales, y el origen de sus ingresos, además de su capacidad de contratación. Se le hará firmar tanto al titular como a los demás autorizados para manejar la cuenta, un registro de firmas para poder cotejar con ella las firmas que se efectúen al retirar dinero de la cuenta. La información detallada de los movimientos de su cuenta, además de poder ser requerida en cualquier momento por el titular, debe ser enviada al domicilio del cliente en el plazo convenido.

A diferencia de la legislación, el Código de Comercio de Costa Rica dando un concepto de cuenta corriente bancaria expresa que: "La cuenta corriente bancaria es un contrato por medio del cual un banco recibe de una persona determinada un depósito de dinero en efectivo o le otorga un crédito; para girar contra aquél, pudiendo disponer de dichos fondos en cualquier momento, a través de cheques provistos por la entidad bancaria, o autorizando a dicha entidad a realizar débitos de la cuenta provenientes de otras operaciones bancarias."²³

Esta conceptualización, se cree la más completa y aplicable, tiene en cuenta todos los elementos tipificantes y lo esencial para este tipo de contrato que es el servicio de caja, la posibilidad de disponer de los depósitos efectuados, ya que las sumas de dinero, permanecen a la orden del depositante, pudiendo disponer de ellas en cualquier momento, mediante la emisión de cheques girados contra el banco; o bien que el cuentacorrentista autorice al banco a realizar débitos de su cuenta.

²³ **Ibíd.** Pág. 76.

4.2. Caracteres del contrato de cuenta corriente bancario

El contrato de cuenta corriente bancaria, entiende que es autónomo, bilateral, consensual, normalmente oneroso y de ejecución continuada.

- a. Es autónomo, consiste en una combinación de prestaciones que el banco realiza por cuenta y en interés del cliente, verbigracia, el servicio de caja que presta el banco integrando en estos elementos del mandato y del depósito.
- b. Es bilateral porque engendra obligaciones para ambas partes, de ejecución continuada o sucesiva.
- c. Es consensual, ya que se origina por voluntad de las partes; siendo condición de habilitación, la provisión de fondos, o autorización para girar en descubierto; además porque se perfecciona con el encuentro de los consentimientos o acuerdo de las dos partes. No es necesaria la realización de un acto material para darle vida.
- d. Es oneroso, ya que los bancos suelen cobrar intereses y gastos por las gestiones, o intereses del descubierto.
- e. Es un contrato normativo, porque, entre otras, tiene la función de regular las relaciones futuras entre el banco y el cuentacorrentista; por eso, en los acreditamientos sobre la cuenta, la obligación del banco surge en el momento mismo de las anotaciones contables, por efecto de la voluntad constitutiva del contrato.
- f. Es un contrato no formal porque para su constitución no requiere forma alguna. También, las órdenes y las comunicaciones del cliente pueden darse en

cualquier forma, inclusive oralmente, aunque es de buena regla adoptar la forma escrita.

- g. Es un contrato de duración (ejecución sucesiva), estipulado normalmente por tiempo indeterminado.
- h. Es conmutativo (bilateral), por cuanto para ambas partes derivan recíprocas prestaciones. El banco debe recibir los depósitos y cumplir las gestiones encomendadas; el cliente debe abonar intereses, gastos, comisiones y liquidar los saldos deudores.
- i. En cuanto que las ventajas que se procuran una y otra de las partes, lo son en relación a una prestación que la otra le ha hecho o se obliga a hacerle; ya que si bien el banco no cobra comisión, con los depósitos efectuados realiza la típica gestión bancaria, intermediación en el mercado de capitales, lo que es fuente principal de las utilidades propias del comercio bancario.
- j. Es un contrato de adhesión.

Parece indiscutible que, aún en los países en los cuales existe una tipificación por parte de la ley, son los reglamentos internos de los bancos los que se imponen de manera que no les es posible discutir los términos globales del contrato. En el mejor de los casos, éstos pueden lograr algunas adiciones que consulten la peculiaridad del servicio que esperan obtener por parte del banco.

4.3. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del contrato de cuenta corriente bancaria no tiene opinión unánime en la doctrina, ya que, basándose en sus notas tipificantes, alguna doctrina, le ha dado más amplitud que otra.

La doctrina italiana, entiende que la cuenta corriente bancaria es una simple cláusula accesoria de ciertos contratos bancarios; apertura de crédito y depósito, lo que no modifica su esencia. Mientras que la doctrina francesa, sostiene que es una variedad de cuenta corriente mercantil, reconociéndole carácter contractual, con singulares efectos jurídicos.

Otro sistema distingue la llamada cuenta corriente impropia de la cuenta corriente de correspondencia, en la cual se reconoce como una figura autónoma, contractual, que regula toda la relación entre banco-cliente siendo el banco un simple mandatario del cliente, el cual le presta un servicio de caja, y realiza una serie de negocios, o encargos confiados por el cliente, el banco pone a su disposición su estructura y organización, a fin de dar cumplimiento con el mandato otorgado.

Pero la nota característica es que, la operación bancaria no es la coexistencia o la suma de varios negocios, sino que la causa de la operación es el servicio de caja que el banco le presta al cliente, nota tipificante de este contrato y que no es propia de los demás contratos.

4.4. Distintos tipos de cuenta corriente bancaria

En virtud de lo referido supra, “se ha planteado la existencia discutible de las denominadas cuenta corrientes instantáneas o cuentas no operativas, creación autónoma de las entidades bancarias, que son aquellas que se abren a solo efecto de cargar en ellas saldos de operaciones del cliente con el banco, pero que no operan como cuenta corriente bancaria, no teniendo ni habiendo utilizado el servicio de caja, sino que lo que se persigue es solamente, por el banco, es dotar al saldo de la vía ejecutiva, verbigracia, el Banco procede a abrir una cuenta corriente, le asigna el saldo deudor por el importe correspondiente a la deuda, sea cual fuere el origen y luego emite un certificado de saldo deudor de cuenta corriente bancaria y lo ejecuta a través de la vía ejecutiva. La jurisprudencia mayoritaria ha rechazado este tipo de cuentas al manifestar que toda cuenta corriente que un banco abra a un cliente, cuyo movimiento no se efectúe mediante cheques, no es una cuenta corriente bancaria, sino una cuenta operativa”²⁴.

4.5. Violación de derechos de los trabajadores (derecho comparado)

La violación de los derechos de los trabajadores en cuanto al pago del salario estriba en que éste es pagado de forma distinta de la que la Ley establece, mas no se violenta el derecho a percibir el salario respectivo. En ese orden de ideas, el Convenio 95 de la OIT, al respecto del pago del salario establece: Artículo 5: “El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato

²⁴ Giraldi, Pedro Mario, **Ob. Cit**; Pág. 80.

colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente;” Artículo 13: “Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.”

Como señala el Convenio 95 de la OIT, el salario debe ser pagado en el lugar de trabajo o en un lugar próximo, empero el pago a través de cuenta bancaria contraviene dicha disposición internacional, además de que el Código de Trabajo establece que salvo pacto en contrario no puede pagarse en otro lugar. Muchos patronos efectúan el pago a través de cuentas bancarias, dinero que por el trabajador es obtenido en muchas ocasiones por medio de cajeros automáticos, lo cual es incorrecto a la luz de lo anteriormente aducido.

4.6. El pago del salario a través de servicios bancarios

Muchas entidades (empresas) han buscado la forma de implementar el pago de salarios, sistemas que faciliten la operación y que sobre todo lo que les brinde más seguridad en cuanto a no manejar cantidades exorbitantes de dinero en efectivo que les provoquen peligro de asaltos o robos.

De tal cuanta, algunas empresas del sistema bancario, ofrecen planes corporativos, para empresas con un significativo número de trabajadores, en los que facilita al sector

patronal la operación de pagos de sus planillas, brindando así seguridad, y facilidad para cumplir con la obligación salarial de los mismos.

Este tipo de sistemas de pago, plantean así mismo seguridad y facilidad para el trabajador puesto que evita el pago en efectivo a los mismos lo cual, ante la grave situación de violencia que atraviesa el país, brinda cierto resguardo al salario del trabajador. El único problema es que esta forma de pago de salario violenta lo regulado por el Artículo 95 y 13 del Código de Trabajo y el Convenio 95 de la OIT.

Los distintos servicios que prestan algunos de los bancos sobre el tema en referencia pueden resumirse en dos: a.) Los planes de débito, en los cuales se apertura una cuenta bancaria a nombre de cada trabajador, en la que se hacen los depósitos correspondientes al pago de los salarios en los tiempos convenidos, entregando al trabajador chequera y tarjeta de débito, pudiendo el trabajador, retirar en las distintas agencias del banco su dinero o bien utilizar su tarjeta de débito en los respectivos cajeros automáticos; y b.) La apertura de una cuenta bancaria a favor de la empresa, la cual, gira cheques a favor de sus trabajadores para el pago de salarios y demás prestaciones de ley para que los trabajadores puedan constituirse en las distintas agencias bancarias para el cobro de los mismos.

De los dos sistemas mencionados con anterioridad, el primero de ellos, el de cuentas de débito, es el más conveniente para el trabajador puesto que le evita molestias de largas colas y posibilita al mismo a disponer de su dinero en cualquier tiempo y en cualquier lugar. No obstante, es más complicada la implementación del sistema para el

empresario, puesto que conlleva una serie de requisitos y trámites que se tornan un tanto dificultosos.

El sistema de pago en cheque, conlleva serias dificultades para los trabajadores de empresas en la práctica del pago de salarios. Las empresas bancarias, con el objeto de no congestionar los días de pago de salario sus agencias, por el gran volumen de trabajadores que laboran en las empresas, constituyen ventanillas especiales denominadas en algunos lugares “centros planilleros”, provocando que el trabajador no pueda cobrar su cheque en cualquier agencia del banco, sino solamente en la ventanilla asignada para el efecto, en la fecha que convengan el empresario con la entidad bancaria, pudiendo verificarse las concurridas filas de trabajadores que esperan horas para el cobro de sus respectivos cheques.

CAPÍTULO V

5. Necesidad de reformar el Artículo 95 del Código de Trabajo en relación al lugar de pago de los trabajadores

Como se ha establecido, de conformidad con la legislación laboral guatemalteca: “salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.”

Es evidente, en la actualidad existe diversidad de centros de trabajo en donde el pago del salario es efectuado por medio de depósitos en cuentas bancarias lo cual contraviene la norma antes transcrita; además de ello la contravención radica también, cuando el pago del salario es obtenido por el trabajador por medio del servicio de cajeros electrónicos el cual se encuentra en un lugar diferente del centro de trabajo como en centros comerciales, de la misma forma el pago no se efectúa inmediatamente como lo establece la norma como consecuencia de ello. Es decir, que muchas veces el salario es pagado, como quedó apuntado, mediante depósitos bancarios lo cual se hace comúnmente sin previa consulta a los trabajadores respectivos.

Por todo lo anterior, es de vital importancia solventar el problema en mención en virtud de la contravención a la norma en la práctica del pago del salario en Guatemala.

Como se ha dejado claro en el capítulo anterior y de acuerdo a un Convenio de la OIT,

el salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado; y que cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma.

Es de notar entonces que el pago del salario debe efectuarse en el lugar de trabajo o un lugar próximo, lo cual no es observado por los patronos cuando pagan el salario mediante depósito en cuenta bancaria.

Todo lo anterior, conlleva que el derecho consignado en el Código de Trabajo y dicho Tratado Internacional, es violentado lo cual hace acreedor al empleador de una sanción laboral por ello.

5.1. Solución al problema planteado

Al verificar la hipótesis del problema planteado para este trabajo de investigación, se establece de la siguiente forma: La manera de no contravenir lo regulado en el Artículo 95 del Código de Trabajo, respecto del pago del salario es por medio de una reforma que debe efectuarse al cuerpo legal en mención con el objeto que se contemple dicha forma de pago.

La solución al problema objeto de la presente investigación se puede plantear desde dos puntos de vista: I. Cuando se desarrolle el contrato de trabajo (ya sea de forma verbal o por escrito), se debe establecer una cláusula en donde sea especificado que el

trabajador acepta que su salario sea pagado mediante depósito en cuenta bancaria para su posterior retiro en cualquier lugar de la República. Con lo cual el trabajador estaría aceptando de manera tácita o expresa dicho Convenio; y II. Reformar el Artículo 95 del Código de Trabajo, el cual puede quedar de la siguiente manera: Salvo que el patrono y trabajador acuerden mediante contrato individual o colectivo de trabajo que el salario pueda ser pagado mediante depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.

5.2. Violación de los convenios internacionales en materia de derecho laboral

“Son las reglas adoptadas por países para regir de modo más uniforme las relaciones jurídicas laborales de cada uno de ellos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien constituye parte esencial de la reglamentación internacional sobre el trabajo adoptada por la Naciones Unidas, El Consejo de Europa; La Comunidad Europea entre otros, ha sido el precursor de los mejores beneficios tanto para patronos como para trabajadores, el establecimiento de las mejores condiciones de trabajo, inspirador de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y gran consejero de los países en los conflictos laborales que se suceden en ellos, protector de los principios y convenios acordados por la gran mayoría de los países. Esta organización llevó a cabo el Código Internacional del Trabajo el cual es una recopilación ordenada y sistemática de los

Convenios y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. Su contenido es sobre: Condiciones de Trabajo, salario, reposos, higiene y seguridad, política y seguridad social”²⁵.

Todo esto, es para asegurar un progreso de las legislaciones de los Estados miembros de la OIT, para que sometan los instrumentos a la autoridad a quien compete darle forma de ley o que haga efectivas sus disposiciones (Poder Legislativo) quien somete el Convenio a su consideración.

No es un Código como tal, solo es de carácter programático y solo obliga al Estado que lo ha ratificado para desarrollar luego legislaciones de acuerdo a la regla internacional.

Guatemala que ha ratificado el Convenio en mención, ha inobservado los parámetros referentes al lugar de pago del salario y es por ello que el Artículo del Código de Trabajo debe ser reformado en ese orden de ideas.

La OIT, concibe dentro de su sistema de hacer cumplir normas de carácter internacional en materia de trabajo.

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y que contribuye a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La OIT, examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su

²⁵ OIT. **Observaciones sobre convenios**. Pág. 40.

aplicación. Si existe algún problema en la aplicación de las normas, la OIT se dirige a asistir a los países, a través del diálogo social y de la asistencia técnica.

La OIT, ha creado diversos mecanismos de control que permiten hacer un seguimiento de las medidas adoptadas para hacer efectivos los convenios y recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados.

Existen dos tipos de mecanismos de control: Un mecanismo de control periódico; procedimientos especiales (reclamación, queja, procedimiento en materia de libertad sindical).

a. Sistema de control periódico

- Prevé el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido.

b. Procedimientos especiales

- Incluyen un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical.

5.3. Mecanismo de control periódico de la aplicación de las normas

“El mecanismo de control periódico se basa en el examen de las memorias sobre la aplicación por ley y en la práctica que los Estados miembros envían, así como en las observaciones a ese respecto remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Dos órganos de la OIT llevan a cabo dicho examen: La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo.”²⁶

a. Disposiciones constitucionales pertinentes

- Obligación de presentar una memoria sobre los convenios ratificados: De acuerdo al Artículo 22 de la Constitución de la OIT: Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.
- Obligación de informar sobre los convenios no ratificados: Artículo 19(5)e) de la Constitución de la OIT: Si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto de ratificar el Convenio, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de

²⁶ OIT. **Observaciones sobre convenios**. Pág. 45.

informar al director general de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el Convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del Convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho Convenio.

- Obligación de informar sobre las recomendaciones: Artículo 19(6)d) de la Constitución de la OIT: Salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al director general de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.
- Convenios ratificados / Convenios no ratificados / recomendaciones: Artículo 23 de la Constitución de la OIT: 1. El director general presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento de los Artículos 19 y 22. 2. Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del Artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los Artículos 19 y 22.

b. Procedimientos especiales

A diferencia del mecanismo de control periódico, los tres procedimientos enumerados a continuación se basan en la presentación de una reclamación o de una queja: procedimiento de reclamación con respecto a la aplicación de Convenios ratificados; procedimiento de queja con respecto a la aplicación de Convenios ratificados; procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical: Comité de Libertad Sindical.

5.4. Solución al problema de la inobservancia de convenios internacionales en materia de derecho laboral en Guatemala

Una de las formas de cómo lograr que Guatemala respete el Convenio 95 de la OIT, es a través de diversos controles que se pueden ejercer al Estado, con el fin de lograr que se cumplan sus normas además de la promitente reforma del Artículo 95 del Código de Trabajo.

Las formas de control del cumplimiento del Convenio de la O.I.T. se han de lograr de la manera siguiente:

a. Procedimiento de reclamación

El procedimiento de reclamación se rige por los Artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT, garantiza a las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores

el derecho de presentar al Consejo de Administración de la OIT una reclamación contra cualquier Estado miembro que, en su opinión: "no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho miembro sea parte". Puede establecerse un comité tripartito del Consejo de Administración, compuesto por tres miembros, para examinar la reclamación y la respuesta del gobierno. El informe que el comité somete al Consejo de Administración contempla los aspectos jurídicos y prácticos del caso, examina la información presentada y concluye formulando recomendaciones. Cuando la respuesta del gobierno no se considera satisfactoria, el Consejo de Administración tiene el derecho de publicar la reclamación y la respuesta. Las reclamaciones relativas a la aplicación de los Convenios números 87 y 98, generalmente se remiten al Comité de Libertad Sindical para que éste las examine.

b. Procedimiento de queja

El procedimiento de queja se rige por los Artículos 26 al 34 de la Constitución de la OIT. En virtud de estas disposiciones, puede presentarse una queja contra un Estado Miembro por incumplimiento de un Convenio ratificado por otro Estado Miembro que hubiese ratificado el mismo Convenio, por un delegado a la Conferencia Internacional de Trabajo o por el Consejo de Administración en el marco de sus competencias. Después de haber recibido la queja, el Consejo de Administración puede constituir una comisión de encuesta para el caso, compuesta por tres miembros independientes, que será responsable de realizar una investigación profunda de la queja, determinándose todos los hechos del caso y formulándose recomendaciones sobre las medidas que

deben tomarse para tratar los problemas planteados por la queja. La comisión de encuesta es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT. En general, se recurre a él cuando un Estado Miembro es acusado de cometer violaciones persistentes y graves, y se hubiese negado reiteradamente a ocuparse de ello. Hasta la fecha, se han establecido 11 comisiones de encuesta.

Cuando un país se niega a cumplir con las recomendaciones de una comisión de encuesta, el Consejo de Administración puede tomar medidas en virtud del Artículo 33 de la Constitución de la OIT. Esta disposición establece que, en caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones. El Artículo 33 fue invocado por primera vez en la historia de la OIT en 2000, cuando el Consejo de Administración solicitó a la Conferencia Internacional del Trabajo, que arbitrara medidas para hacer que Myanmar pusiese fin al uso del trabajo forzoso. En 1996, se había presentado una queja contra Myanmar en virtud del Artículo 26 de la Constitución, por violación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y la Comisión de Encuesta resultante constató que en este país estaba muy extendido y era sistemático el uso del trabajo forzoso.

Son éstas, entonces las formas en las que La OIT puede ejercer control sobre el Estado de Guatemala al incumplir lo establecido en los convenios internacionales referentes al trabajo, además de la ya mencionada reforma al Artículo 95 de la OIT.

c. Reforma al Artículo 95 del Código de Trabajo

El vocablo reforma, no es más que la modificación parcial de un cuerpo legal por la inmersión de un texto distinto al reformado. Un texto legal es de vital importancia que sea reformado en los casos en los cuales dichas normas no responden a la realidad que se desarrolla en un país por ejemplo: La Ley de Adopciones en Guatemala que es el Decreto 77-2007 del Congreso de la República, dicho cuerpo legal fue creado en virtud de las anomalías que se desarrollaron durante tantos años respecto de los menores de edad dados en adopción. Es decir, que dicha ley no respondía a los requerimientos sociales en Guatemala. De la misma forma, el Artículo 95 del Código de Trabajo no responde a la realidad en cuanto a la forma de pago del salario, razón por la cual dicho texto debe ser modificado por otro que sí atienda a la realidad nacional.

Se ha dejado establecido en el transcurso de la investigación, lo que regula el Artículo 95 del Código de Trabajo, por lo que a criterio de la sustentante este Artículo debe de rezar de la siguiente manera: Salvo que el patrono y trabajador acuerden mediante contrato individual o colectivo de trabajo que el salario pueda ser pagado mediante depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.

De esta forma se estará logrando que el pago en lugar distinto del salario al trabajador, no violente el ordenamiento jurídico laboral y lograr de esa forma seguridad jurídica, atendiendo los principios del derecho en general y los del derecho de trabajo.

CONCLUSIONES

1. El concepto del salario, ha evolucionado con el progreso de las sociedades, y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos, es por ello, que normas nacionales e internacionales le otorgan garantías protectoras. En la actualidad, la mayoría de los trabajadores ignoran todas aquellas garantías que por derecho les corresponden, y debido a ese desconocimiento es más fácil que patronos infrinjan dichas garantías.
2. La dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social encargada de velar por el cumplimiento y respeto de las leyes laborales, tal como lo es la Inspección General de trabajo no desarrolla las atribuciones que el Código de Trabajo le señala; así mismo, con las que determina su respectivo reglamento; así mismo, con lo que regula el Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo; respecto a las disposiciones legales aplicables al salario, específicamente, en cuanto al lugar de pago del salario.
3. La garantía de lugar de pago es principio protector del salario, que norma que éste debe pagarse en el lugar donde se cumplan las tareas, dentro de la jornada laboral o inmediatamente después de terminarla; en Guatemala se vulnera esta garantía, ya que los sistemas de pago utilizados por los patronos, se hacen efectivos en centros bancarios ubicados fuera del lugar donde se ejecuta el trabajo.

4. La obligación del pago del salario en moneda de curso legal y la obligación del pago en el lugar o establecimiento de trabajo, son derechos protegidos tanto por normas constitucionales, ordinarias y de carácter internacional que actúan de acuerdo a los principios del derecho laboral.

5. De acuerdo al Código de Trabajo, el pago del salario lo realiza el empleador o su representante en forma directa al trabajador o a la persona que éste autorice por escrito, también regula que el pago del salario debe de hacerse donde el trabajador presta sus servicios, salvo que se haya estipulado otro en convenio; sin embargo dicho convenio en la mayoría de los casos no existe, no obstante los patronos utilizan otros sistemas de pago sin el acuerdo de los trabajadores, y de esta manera se hace evidente la vulneración de esta norma.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, debe ejecutar un programa de información masiva dirigido a la población a través de folletos, afiches o trifoliales que sirva para dar a conocer los distintos derechos que giran en torno al salario o remuneración como elemento de un contrato de trabajo, sea éste individual o colectivo, así como las acciones legales por medio de los cuales el trabajador puede hacer valer dichos derechos; de esta manera buscar una mejor protección jurídica en beneficio de la clase trabajadora.
2. El Estado de Guatemala, debe fortalecer el marco legal respecto de los derechos de los trabajadores, en el sentido de hacer que se cumplan tanto las normas de carácter nacional e internacional, referidas al salario y sancionar a los patronos que vulneren dichas normas, en virtud que la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral; con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo y, así mejorar el nivel de vida de la clase trabajadora.
3. El Congreso de la República de Guatemala, debe reformar el Artículo 95 del Código de Trabajo en el sentido de que el patrono pueda pagar el salario en centros bancarios destinados para el efecto, y de esa manera evitar que se continúe vulnerando al ordenamiento jurídico laboral y obtener seguridad jurídica para el trabajador con el objeto que se logre que el pago en lugar distinto del salario al trabajador no vulnere el ordenamiento jurídico laboral, sino por el

contrario otorgue al trabajador seguridad jurídica, atendiendo principalmente a los principios del derecho en general y los propios del derecho de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ALZAMORA VALDEZ, Mario, **Derecho de trabajo**. Ed.: Imprenta del Colegio Militar Leoncio Prado, Lima, Perú. 2009.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, 3ra. ed.; Argentina: Ed. Heliasta. S.R.L. 1971.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, 14^a. ed.; Argentina: Ed. Heliasta. S.R.L. 1974.
- EJEA, **Instituciones de derecho de trabajo**, Tomo I, México, Ed.: Arte del derecho, Buenos Aires.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 2^a ed.; Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A., 1977.
- Diccionario Jurídico Espasa**. Madrid España. Editorial Espasa Calpe, S.A. 1999.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios. 1996.
- FERNÁNDEZ RAIMUNDO-GÓMEZ, Leo. **Tratado de derecho laboral - Teórico Práctico. T. III D**, Ed.: Soros. México, DF. 2006.
- FUENTES IZQUIERDO, Bárbara Viviana. **El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco**. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2005.
- GARCÍA MÁYNES, Eduardo. **Introducción al Estudio del Derecho**. Editorial Porrúa, México, 1969.
- GIRALDI, Pedro Mario, **Cuenta Corriente Bancaria y Cheque**, Ed.: Astrea. Bs.As. 2008.

GONZALES VIVAR, Julio Haroldo. **Conveniencia de conceptualizar de forma adecuada el término salario en el Código de Trabajo, indicando de manera expresa los elementos que lo integran, acorde a los convenios internacionales ratificados por Guatemala.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 2006.

SAGUÉS, Roberto. **De las obligaciones internacionales** S.E. México DF. 2007.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **La Dirección General de Trabajo.** S.E. Guatemala, Guatemala.

OIT. **Observaciones sobre Convenios.** S.E. 2008.

ROCCO, Ugo. **Tratado de derecho laboral,** Tomo I., Ed.: Temis, Bogotá, 2006.

Legislación:

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

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Código Civil. Gobierno de Facto. Decreto Ley 106,1964.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 2-89, 1989.

Código de Trabajo. Gobierno de Facto. Decreto 1441, 1946.