

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

**BONIFICACIÓN INCENTIVO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR
PRIVADO COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO**



KARLA ELIZABETH LUCAS JIMÉNEZ

GUATEMALA, OCTUBRE DEL 2005.

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

**BONIFICACIÓN INCENTIVO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR
PRIVADO COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

KARLA ELIZABETH LUCAS JIMÉNEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2005

**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. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

PRESIDENTE:	Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana
VOCAL:	Lic. Hector René Marroquín Aceituno
SECRETARIO:	Lic. Hector David España Pinetta

Segunda fase:

PRESIDENTE:	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt
VOCAL:	Licda. Emma Graciela Salazar Castillo
SECRETARIA:	Licda. Dora Rene Cruz Navas

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 25 del reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis)

ACTO QUE DEDICO

- A DIOS:** Por darme la sabiduría y permitirme culminar mis estudios para llegar a este momento.
- A MIS PADRES:** José Luis Lucas Lobos y Francisca Alicia Jiménez Cruz, dedicado especialmente con mucha gratitud por todos sus esfuerzos, confianza, apoyo y amor.
- A MIS HERMANAS:** Luvia Liliana y Edna Patricia por su gran apoyo y ayuda incondicional.
- A MI CUÑADO Y SOBRINO:** David Elías Morales y Luis David Elías Lucas, con mucho aprecio y cariño.
- A MIS ABUELOS:** Ana Dolores Cruz, Anselma Lobos viuda de Lucas y Pablo Lucas (Q.E.P.D.), con cariño.
- A MIS TIOS Y PRIMOS:** Con mucho cariño.
- A MI NOVIO:** Lucas Velíz Díaz con mucho amor.
- A MI ASESOR Y REVISOR:** Lic. Luis Alfredo González Rámila y Lic. Ricardo Alvarado Sandoval, mi agradecimiento sincero.
- A LA USAC:** A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por hacer de mi una profesional del derecho.

ÍNDICE

Introducción.	Pág. (i)
-----------------------	----------

CAPÍTULO I

1. Jornada de trabajo.	1
1.1 La duración legal del trabajo.	2
1.2 Clases y limitaciones de jornada ordinaria.	3
1.3 Criterios para computar la duración de la jornada.	4
1.4 Jornada extraordinaria.	6
1.5 Descansos semanales y anual, asuetos obligatorios.	6
1.5.1 Descansos semanales.	6
1.5.2 Descanso anual (Vacaciones).	7
1.5.3 Asuetos obligatorios.	8

CAPÍTULO II

2. El salario.	11
2.1 Concepto de salario.	11
2.2 Importancia del salario.	13
2.3 Clases de salario.	14
2.4 Garantías protectoras del salario.	15
2.4.1 Medidas protectoras contra posibles abusos del patrono.	15
2.4.1.1 Obligación de pagar al trabajador un salario efectivo y prohibición del Trucksistem.	15
2.4.1.2 Lugar del pago del salario.	15
2.4.1.3 Plazo para el pago del salario.	16
2.4.1.4 Obligación de pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.	16
2.4.1.5 Prohibición de descontar suma alguna del salario en concepto de multa.	16
2.4.1.6 Prohibición de efectuar descuentos excesivos al trabajador.	16

2.4.1.7	No son embargables los instrumentos, herramientas o útiles de trabajo que sean indispensables para ejercer la profesión del trabajador.	17
2.4.1.8	Los anticipos de salarios que se concedan a los trabajadores en ningún caso pueden devengar intereses.	17
2.4.1.9	Los salarios no pueden cederse, venderse, compensarse o gravarse a favor de persona distinta de la esposa o concubina y familiares que dependan económicamente del trabajador.	17
2.4.1.10	No puede hacerse o autorizarse colectas o suscripciones obligatorias del salario del trabajador.	17
2.4.2	Medidas de protección contra los acreedores del trabajador. .	17
2.4.2.1	Nulidad de la cesión, venta o compensación del salario.	18
2.4.2.2	El salario únicamente debe pagarse al trabajador o a la persona de su familia que él indique.	18
2.4.2.3	El salario únicamente es embargable por los porcentajes permitidos por la ley.	18
2.5	Medidas protectoras contra los acreedores del patrono.	18
2.6	Medidas protectoras de la familia del trabajador.	19
2.6.1	Protección a la mujer y a los hijos menores del trabajador.	19
2.6.2	El salario es patrimonio familia.	19
2.6.3	Protección a los familiares del Trabajador fallecido.	20
2.7	Salario mínimo.	20

CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales.	21
3.1 Prestaciones que integran el salario.	21
3.1.1 Salario ordinario.	21
3.1.2 Salario Extraordinario.	21
3.1.3 Aguinaldo.	22
3.1.3.1 Como y cuando debe pagarse el aguinaldo.	22
3.1.3.2 Aguinaldo parte del salario.	22

3.1.4	Bonificación anual.	23
3.1.4.1	Cuando debe pagarse la bonificación anual.	23
3.1.5	Bonificación incentivo.	24
CAPÍTULO IV		
4.	La bonificación incentivo.	25
4.1	Antecedentes.	25
4.2	Nuevos montos de la bonificación incentivo.	27
CAPÍTULO V		
5.	El pago.	29
5.1	Concepto de pago.	29
5.2	Pago de la bonificación incentivo.	30
CAPÍTULO VI		
6.	Bonificación incentivo como parte integral del salario.	31
6.1	Regularización de la bonificación incentivo en la legislación guatemalteca.	31
6.2	Bonificación incentivo parte integral del salario.	32
6.3	Casos concretos en los tribunales del ramo laboral.	34
	CONCLUSIONES.	39
	RECOMENDACIONES.	41
	ANEXOS.	43
	BIBLIOGRAFIA.	49

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora con el propósito de establecer la importancia con la que debemos observar el pago de la bonificación incentivo como parte integral del salario.

El salario es la fuente única o la principal de vida para el trabajador y abarca las distintas retribuciones del trabajo.

Con fecha 21 de diciembre de 1989, fue publicado el Decreto 78-89 del Congreso de la República, por medio del cual se creó la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia y constituye una motivación a través de un premio y de esa forma rindan más. Este Decreto fue reformado por los Decretos 7-2000 del Congreso de la República, publicado el 10 de marzo del año 2000 y el Decreto 37-2001 del Congreso de la República, publicado el seis de agosto del año 2001, en este último se crea una bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales, que deberá pagar el patrono a sus empleados al mismo tiempo que el salario mensual devengado.

Esta prestación laboral constituye parte del salario que el trabajador percibe como retribución a su trabajo, por lo tanto es una fuente de ingresos para la población asalariada del sector privado de Guatemala.

También es el fundamento del desarrollo del presente estudio y análisis, toda vez que se establece como parte integral del salario y otros temas relativos al mejoramiento de las condiciones del pago del salario.

(i)

Con la aplicación del Convenio Internacional número 95, relativo a la protección del salario en el cual establece que todo lo que el patrono da u otorga al trabajador, como consecuencia del trabajo realizado se considera salario. La Constitución Política de la República de Guatemala indica que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentos o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores; el Código de Trabajo se refiere al tema por lo que se establecerá que la bonificación incentivo constituye parte integral del salario.

En la actualidad las autoridades administrativas de trabajo en Guatemala, no toman en cuenta la bonificación incentivo como parte integrante del salario para calcular las prestaciones laborales de los trabajadores, por lo que se debe establecer su importancia para poder así aplicarla.

La legislación guatemalteca se debe aplicar acogiendo los principios de garantías mínimas y de tutelaridad, así como promover cambios a efecto que se deroguen y que no se aprueben leyes que tergiversen o limiten los derechos reconocidos a favor de los trabajadores y que exista uniformidad en los Tribunales de Justicia al momento de dictar fallos tomando la bonificación incentivo como parte del salario.

En este trabajo se utilizó como tipo de estudio el analítico sintético, con el objeto de establecer el debido cumplimiento de la legislación laboral guatemalteca.

Para mayor comprensión el presente trabajo ha sido dividido en seis capítulos. En el primero se establece lo referente a la jornada de trabajo; el segundo capítulo se refiere al salario; en el tercer capítulo se incluye las prestaciones laborales; el cuarto capítulo habla de la bonificación incentivo; en el

quinto capítulo los relativo al pago y en el capítulo sexto la bonificación incentivo como parte integral del salario, en este último se efectúa un análisis del desarrollo del trabajo que se desprende del material bibliográfico y documental relacionado con los temas con respecto a la bonificación incentivo.

Por último se establecen las conclusiones y las recomendaciones del presente trabajo de investigación.

Existen reiterados fallos en los Tribunales del ramo laboral en los que adoptan a la bonificación incentivo como parte del salario aplicando de esa forma la debida interpretación de las disposiciones legales en materia laboral.

CAPÍTULO I

1. Jornada de trabajo

Jurídicamente, la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. (Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las ordenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. (Artículo 116 del Código de Trabajo).

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno. (Artículo 117 del Código de Trabajo).

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más que hayan estipulado las partes. (Artículo 121 del Código de Trabajo).

Luis Fernández Molina dice: "...JORNADA DE TRABAJO se entiende el lapso, periodo o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material."¹ El Licenciado Manuel Ossorio indica "Jornada de Trabajo. Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana; y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 ó 48 horas."²

Se define la jornada de trabajo como el límite máximo de tiempo que el trabajador puede pasar a las ordenes del patrono que utilice sus fuerzas materiales o intelectuales.

1.1 La duración legal del trabajo

El tema de la duración del trabajo está referido a lo que constituye la jornada diaria de trabajo y su consideración en unidades mayores que pueden ser la semana, la quincena o el mes. La intención de establecer límites en la

¹ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 223

jornada de trabajo es una de las preocupaciones primaria de esta rama jurídica, dado que en toda relación de trabajo las obligaciones fundamentales de las partes (pago de salario versus prestación de servicio), tiene su base de cuantificación en la aplicación de leyes económicas que generalmente están fuera del control del sector trabajador. Por ello la intención de regular derechos entre patronos y trabajadores lleva como punto de partida: a) fijar la jornada de trabajo y b) establecer un adecuado salario. Los aspectos indicados dan certidumbre a los trabajadores sobre las condiciones de prestar el servicio.

La pretensión de establecer una jornada racional y justa tiene actualmente razonamientos de variada naturaleza, sin embargo, para los precursores del Derecho del Trabajo, las condiciones fueron distintas de las que actualmente se conocen.

El objeto de fijar una jornada de trabajo radica en la necesidad del descanso diario y el tiempo necesario para actividades propias del trabajador como ser humano dentro de la sociedad. Las primeras regulaciones de nuestro actual derecho laboral se originan en la forma de reducir las largas jornadas de trabajo de doce o más horas de trabajo, esta reducción de jornada trabajo trajo una consecuencia muy importante como efecto positivo en la economía general de la sociedad y sobre todo en la salud mental y física del trabajador. Por lo que entendemos que la jornada de trabajo es una prerrogativa patronal que es fijada por el patrono y lo debe de cumplir el trabajador y no debe de exceder de doce horas diarias como establecen las leyes de nuestro país.

² Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 400

1.2 Clases y limitaciones de jornada ordinaria

En Guatemala se considera jornada ordinaria diurna aquella que está comprendida en un horario de las seis a las dieciocho horas, y jornada ordinaria nocturna aquella que está comprendida en un horario de las dieciocho horas de un día a las seis horas del día siguiente.

Por otra parte se considera jornada ordinaria mixta aquella que abarque horas de uno y otro horario.

1.3 Criterios para computar la duración de la jornada

Para computar la duración de la jornada de trabajo se toman en cuenta diferentes criterios entre los que sobresalen los siguientes:

- Tiempo de trabajo efectivo, no es lo mismo que tiempo efectivamente trabajado, pues el segundo caso podría referirse al tiempo que realmente está prestando un servicio o ejecutando una obra, un trabajador y el concepto de tiempo de trabajo efectivo está referido a aquel en que el trabajador permanezca a las ordenes del patrono, ya sea que realmente esté prestando un servicio o simplemente esté en su puesto de trabajo esperando instrucciones para realizar una labor;
- Que en atención de usos en la aplicación del derecho, la disposición legal establezca que la jornada de trabajo deba computarse en forma determinada, tal el caso siguiente: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la

semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario” inciso g del Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala, en cuyo caso por disposición implícita, la norma está considerando cuatro horas que deben reputarse como tiempo efectivo, aunque de hecho no existe ese tiempo efectivo, pero en aras de salvaguardar el salario se promulga una disposición en ese sentido;

- Por adecuación de una jornada distinta. Anteriormente en forma generalizada tanto en la industria, el comercio como en otras actividades, para que los laborantes ingirieran sus alimentos las jornadas se desarrollaban en dos partes, cada una de cuatro horas, lo cual daba aquello que comúnmente se conoce como jornada doble; sin embargo debido al desarrollo industrial algunos pueblos fueron adoptando una jornada continua, a la que se le dio el nombre de jornada única, o jornada inglesa, por ser en Gran Bretaña donde se originó. Esta jornada tiene la particularidad que el tiempo que los trabajadores utilizan para ingerir sus alimentos se considera como tiempo efectivo;
- En virtud que en una jornada mixta se labore cuatro horas o más durante la noche, esta jornada debe reputarse como nocturna;
- Que en atención a razones físicas de los laborantes se disponga la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, como sucede en los casos: de la madre lactante, o el menor de edad;
- Que por naturaleza del trabajo, o la función que se desarrolla, la ley permita ampliar la jornada de trabajo más allá de lo que ha establecido como garantía mínima, siendo algunos casos: de los representantes del patrono; de los trabajadores que laboren sin fiscalización superior inmediata; de los que

ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; de los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; de los trabajadores domésticos; y de otros que por la naturaleza de labor desempeñada no estén sometidos a jornadas de trabajo.

1.4 Jornada extraordinaria

Los límites de jornadas ordinaria indicados en el numeral anterior, constituyen una garantía mínima para los trabajadores, sin embargo por razones de incrementar la producción o razones técnicas, el patrono puede hallarse en la necesidad que alguno o todos sus trabajadores laboren tiempo adicional lo cual constituye una jornada extraordinaria.

1.5 Descansos semanales y anual, asuetos obligatorios

1.5.1 Descansos semanales

El Licenciado Rolando Echeverría Moratalla dice: "Algunos autores entre los que se incluye a Guillermo Cabanellas, aseveran que el descanso semanal tiene su origen en fundamento religioso, y aunque antiguamente no estuviera reglamentado, el ascendiente de la Iglesia Católica fue suficiente para que su práctica se observara en todas partes. Sin embargo el individualismo que se desarrollo durante el siglo XIX, acabó con la práctica de guardar el séptimo día." "Corresponde a Alemania el mérito de instituirlo a finales del siglo XIX, después

a Bélgica en el año de 1905 y a Francia en 1906, donde también se hizo extensivo a los empleados del comercio."³

En Guatemala en el primer Código de Trabajo tuvo su fundamento en festividades patrias y efemérides. En la actualidad el Artículo 126 del Código de Trabajo regula todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo.

Nuestra Constitución política de la República de Guatemala en el Artículo 102 inciso h) establece que es derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. El único caso de descanso semanal que debe ser día domingo según nuestra legislación es en uno de los trabajos sujetos a regímenes especiales el cual se denomina trabajo doméstico, donde claramente se expresa.

1.5.2 Descanso anual (vacaciones)

Las razones que vienen a justificar su institución dentro del Derecho del Trabajo, son fisiológicas, algunos autores consideran entre otras razones, también los asuntos de carácter conmemorativo, como el Inti-Raymi o pascua del sol, que practicaban los incas que duraban nueve días, durante los cuales no se laboraba; en América, Brasil fue quien lo instituyó primero, aunque lo legisló hasta en 1920.

³ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo I**, pág. 112

En Guatemala no se tienen datos precisos respecto a su institución y puede decirse que aparece legalmente con el Código de Trabajo, el cual ha sufrido distintas apreciaciones, dependiendo la actividad que se tratara y fue hasta el año 1992, que se unificó en un período de quince días hábiles para todos los trabajadores. Para remunerar el descanso vacacional, el patrono debe tomar de base el promedio de salarios ordinario y extraordinarios de los tres meses que preceden a la fecha en que se adquiere el derecho del descanso, si el trabajador se desempeña en una empresa agrícola o ganadera, y el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios de los doce meses anteriores al goce del descanso, en cualquier otro caso.

Las vacaciones deben ser irrenunciables, indivisibles, no acumulables, es prohibido trabajar durante su goce, son remunerables y no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas y no las ha disfrutado al momento de cesar en el trabajo, puede reclamar la compensación en efectivo de las que se hubieren omitido en los últimos cinco años.

1.5.3 Asuetos obligatorios

El origen inicial de los asuetos fueron las conmemoraciones regionales, dicho de otra forma, las ferias que generalmente se celebraban en honor al santo patrón o la santa patrona de la localidad, de esta suerte que se dio llamar a estos días feriados. Es necesario saber que todos los feriados son asuetos, pero no todos los asuetos son feriados y que tienen en común la razón fundamental de su existencia.

Los asuetos son hechos sociales fundamentales de carácter político, económico y social, en el cual el pueblo festeja sus fechas gloriosas, así como también la de ciertas festividades tradicionales. Efemérides esto significa según el diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española en su décima séptima edición "... Sucesos notables ocurridos en diferentes épocas, pero un número exacto de años antes de un día determinado."⁴

Para el pago de los descansos semanales y los días de asueto, si se remunera al trabajador en forma semanal, debe tomarse de base el salario promedio que haya devengado el trabajador en la semana inmediata anterior. En caso que el salario se pague por quincena o por mes el pago quincenal o mensual incluye en forma implícita los días de descanso semanales o asuetos que ocurran.

En la actualidad es totalmente aceptado que tanto el descanso semanal como el descanso anual, son de orden fisiológico, en tanto que los asuetos son de orden conmemorativo.

Los días de asueto reconocidos por la ley son: el uno de enero; jueves, viernes y sábado santos; uno de mayo; 30 de junio; 15 septiembre; 20 de octubre; uno de noviembre; 24 de diciembre mediodía; 25 de diciembre; 31 de diciembre mediodía y el día de la festividad local.

⁴ Real Academia Española, **Diccionario de la real academia española**, pág. 488

Puedo concluir diciendo que el descanso semanal, anual y asuetos, son otorgados al trabajador por el patrono para recuperar energía y de esta forma se estimula el mejor desempeño de sus actividades.

CAPÍTULO II

2. El salario

2.1 Concepto de salario

El Licenciado Rolando Echeverría Morataya en su libro titulado Derecho del Trabajo I, concibe al salario como “es la participación que tienen los trabajadores por su aportación directa en un proceso productivo determinado, teniendo en cuenta que la finalidad principal, es el sostenimiento y el desarrollo de los trabajadores y sus familias.”⁵

Guillermo Cabanellas define el salario como "es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado".⁶

Para Luis Fernández Molina salario lo expone como: “Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono esta dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo.”⁷

⁵ Echeverría Morataya, Rolando, **Op. Cit.**, pág. 120

⁶ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 274

⁷ Fernández Molina, Luis, **Op. Cit.**, pág. 187

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

El Convenio Internacional número 95 en su artículo primero define "... el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cualfuere su denominación o método de calculo, siempre que puede evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por 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 debe prestar."⁸

El cálculo de esta remuneración para el efecto de su pago, puede pactarse: por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora); por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono... (Artículo 88 del Código de Trabajo).

Considero que sobre la base del Convenio Internacional número 95, el salario es la remuneración otorgada en efectivo, fijada por acuerdo o legislación que un patrono debe de pagar al trabajador como compensación de un servicio prestado.

⁸ Organización internacional de trabajo, **Convenio número 95 sobre la protección del salario.**

2.2 Importancia del salario

El término salario no puede concebirse de acuerdo a apreciaciones particulares, sino en función de sus características, dentro de las cuales se han establecido como más sobresalientes las siguientes:

- El salario es la fuente única o la principal de vida para el trabajador, por lo tanto tiene carácter alimentario;
- La denominación de salario ha sido aceptada casi universalmente, lo cual ha roto la estratificación anterior que tomaba su nombre dependiendo del trabajador de que se tratara; llamándose sueldo al que devengaban los trabajadores de oficina y de comercio, y salario el que devengaban los trabajadores obreros, o se decía sueldo en los casos de pago mensual o quincenal, y salario en los casos de unidades de tiempo menores.
- El término salario abarca a las distintas retribuciones de trabajo.

La importancia de la magnitud del salario puede variar de una sociedad a otra, pues en una sociedad en que el Estado proporciona suficientes satisfacciones a sus ciudadanos (como: educación, asistencia social, adecuadas pensiones de retiro, medicina barata, suficientes artículos de primera necesidad a precios accesibles, etc.), no se justifica que pudieran pretenderse salarios elevados, pero en una sociedad en que todos los bienes se privatizan y por ende todas las necesidades están sujetas a especulación, la pretensión de un buen salario tiene justificadas razones.

2.3 Clases de salario

Tradicionalmente se ha cuantificado el pago de los servicios que se prestan en relación de dependencia, en dos formas:

- Por unidad de tiempo, tomando de base alguna unidad de tiempo en el desempeño de las labores encomendadas y
- Por unidad de obra, tomando de base el trabajo realizado.

La diferencia fundamental estriba que en el salario por unidad de tiempo se calcula tomando de base períodos de tiempo previamente convenidos que pueden ser meses, quincenas, semanas, días y horas, independientemente del resultado que se tenga del trabajo; y en el salario por unidad de obra se toma de base el trabajo realizado sea por pieza, por tarea, por precio alzado o a destajo, sin importar el tiempo empleado, y si se toman en cuenta algunos períodos de tiempo convenidos, será únicamente para efecto de hacer el pago del salario y otras prestaciones colaterales del salario.

Existe una tercera forma de cuantificar el pago del salario que es el salario por participación, sobre el cual la ley que regula la materia del trabajo dispone si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder, Artículo 92 del Código de Trabajo, segundo párrafo.

2.4 Garantías protectoras del salario

También denominadas medidas protectoras del salario, por la finalidad que debe cumplir el salario no solo en función del trabajador sino en función de las personas que dependen económicamente de él, la ley que regula la materia contempla disposiciones específicas sin excluir otras generales que tengan la misma orientación, cuya finalidad es la protección del salario actual y previsión para proteger el salario futuro, las cuales se dividen en la forma siguiente:

2.4.1 Medidas protectoras contra posibles abusos del patrono

2.4.1.1 Obligación de pagar al trabajador un salario efectivo y prohibición del trucksistem. La prohibición consiste en que no está permitido a los patronos pagar sus trabajadores en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Artículo 90 del Código de Trabajo y 102 inciso d) de la Constitución Política de la República. Esta prohibición se basa según un principio doctrinario del salario en el cual todo trabajo debe de pagarse en moneda del curso legal, sin embargo hay dos casos excepcionales como: los trabajadores campesinos a los que se le puede pagar hasta 30% en alimentos y artículos análogos y cuando se realiza el pago mediante cheque o giro.

2.4.1.2 Lugar del pago del salario. El pago del salario debe hacerse en el propio lugar en que los trabajadores prestan sus servicios, pretendiendo con tal medida evitar el despilfarro que del salario, pueda hacer el trabajador. Artículo 95 del Código de Trabajo. En virtud que si el pago se realiza en otro lugar distinto, los trabajadores podrían hacer mal uso de él y no

cumpliría con satisfacer las necesidades primordiales del trabajador como de su familia.

2.4.1.3 Plazo para el pago del salario. El Artículo 92 del Código de Trabajo regula que patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, estableciendo los límites máximos, en quince días en caso se trate de trabajadores manuales, y en un mes en caso se trate de trabajadores intelectuales o servicio doméstico. Este período de pago se debe fijar en el contrato de trabajo y establecido de mutuo acuerdo.

2.4.1.4 Obligación de pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. En sentido que el trabajador esté imposibilitado físicamente o a situaciones de falta de materia prima. Artículo 61 inciso g) del Código de Trabajo. El pago del salario es una de las mayores obligaciones del patrono y lo debe de realizar aun cuando no se trabajara por su responsabilidad.

2.4.1.5 Prohibición de descontar suma alguna del salario en concepto de multa. Segundo párrafo inciso e, Artículo 60 Código de Trabajo, es una limitación a las medidas disciplinarias que pudiera ejercer el patrono.

2.4.1.6 Prohibición de efectuar descuentos excesivos al trabajador. La cual garantiza al trabajador que se le hagan los descuentos en un mínimo de cinco pagos, salvo que el trabajador por su propia voluntad pague en un plazo más corto. Artículo 99 párrafo segundo y tercero del Código de Trabajo.

Se refiere a los anticipos o deudas que otorgue el patrono a sus empleados, por lo que es una protección al trabajador para que no se realicen descuentos que no pudiera soportar.

2.4.1.7 No son embargables los instrumentos, herramientas o útiles de trabajo que sean indispensables para ejercer la profesión del trabajador. Contendida en el Artículo 98 del Código de Trabajo. Es una protección sobre el salario porque si estos objetos se pudieran embargar le sería imposible al trabajador seguir ejerciendo su profesión.

2.4.1.8 Los anticipos de salarios que se concedan a los trabajadores en ningún caso pueden devengar intereses. Artículo 99 del Código de Trabajo. En virtud de que no constituyen deudas civiles o mercantiles.

2.4.1.9 Los salarios no pueden cederse, venderse, compensarse o gravarse a favor de persona distinta de la esposa o concubina y familiares que dependan económicamente del trabajador. Artículo 100 del Código de Trabajo. Protege el salario mínimo el cual sirve para cubrir las necesidades del trabajador.

2.4.1.10 No puede hacerse o autorizarse colectas o suscripciones obligatorias del salario del trabajador. Artículo 62 del Código de Trabajo. Esta disposición garantiza al trabajador el hecho que no se le obligue a participar con aportes económicos, cuando esos aportes no provengan de normas legales o actos que haya consentido el trabajador. Constituye una norma prohibitiva al patrono.

2.4.2 Medidas de protección contra los acreedores del trabajador.

Estas medidas se crearon para proteger al trabajador de la eventualidad que las acciones de sus acreedores puedan dejar sin el sustento a él y su familia.

2.4.2.1 Nulidad de la cesión, venta o compensación del salario. Artículo 100 del Código de Trabajo prohíbe cualquier cesión, venta o compensación que se hiciera del salario habría sido muerta, ya que el salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que el indique por escrito o en acta. Por lo que se encuentra prohibido es la cesión, venta o compensación del salario a otra persona antes del trabajador.

2.4.2.2 El salario únicamente debe pagarse al trabajador o a la persona de su familia que él indique, Artículo 94 del Código de Trabajo. Como anteriormente establecimos solamente a estas personas se les puede hacer entrega del salario de un trabajador por ser medidas protectoras del salario establecidas en el código de trabajo.

2.4.2.3 El salario únicamente es embargable por los porcentajes permitidos por la ley. Artículo 96 del Código de Trabajo. Un principio del salario establece que el salario mínimo es inembargable, solo se puede embargar el salario mayor al mínimo en 35% en deudas civiles y 10% en un segundo embargo y por deudas de alimentos si se puede embargar el mínimo y el mayor del mínimo hasta un 50%.

2.5 Medidas protectoras contra los acreedores del patrono

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

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

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

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

2.6 Medidas protectoras de la familia del trabajador

2.6.1 Protección a la mujer y a los hijos menores del trabajador.

En función de la importancia de la familia y precisamente la familia del sujeto

trabajador. Podemos decir que basándose en esta protección se puede embargar el salario mínimo y mayor del mínimo por deudas de alimentos hasta un 50%.

2.6.2 El salario es patrimonio familiar. Artículo 94 del Código de Trabajo, regula que el salario constituye patrimonio de la familia puesto que además del trabajador únicamente puede entregarse a los familiares del trabajador que el designe.

2.6.3 Protección a los familiares del Trabajador fallecido. Los familiares del trabajador que fallezca estando al servicio de un patrono, tienen derecho a una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Artículo 85 inciso a) del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala. Esta prestación se le conoce como indemnización post mortem.

2.7 Salario mínimo

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

En Guatemala a excepción de los patronos o instituciones que pagan salarios más elevados de los establecidos por la ley, todo patrono debe registrarse por el sistema de fijación de salarios mínimos establecidos por el Organismo Ejecutivo, el cual tiene establecido un procedimiento para su aplicación.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene adscrita la Comisión del Salario, cuya función es la de un órgano técnico consultivo de las Comisiones Paritarias que se forman para cada promulgación de salarios.

CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales

3.1 Prestaciones que integran el salario

Como afirmé en el capítulo segundo, el salario es la contraprestación que el empleador otorga al trabajador como contraprestación al trabajo desempeñado y de conformidad con nuestras disposiciones legales las cuales se integran de la siguiente forma:

3.1.1 Salario ordinario

Que es el monto que el trabajador devenga por sus labores durante la jornada ordinaria de trabajo, por consiguiente se considera como una prestación que integra el salario, en virtud que es la retribución de la jornada ordinaria la cual como ya establecimos es el límite máximo de tiempo que la ley permite que el trabajador pase bajo las ordenes del patrono normalmente.

3.1.2 Salario extraordinario

Que es el monto que el trabajador devenga por sus labores durante la jornada extraordinaria. La jornada extraordinaria es el límite máximo de tiempo que la ley permite que el trabajador pase bajo las ordenes del patrono adicionalmente a la jornada ordinaria y solo en casos excepcionales.

3.1.3 Aguinaldo

Es una obligación del empleador la de otorgar a sus trabajadores cada año, un aguinaldo no menor de cien por ciento del salario mensual que los trabajadores devenguen por un año continuo o la parte proporcional correspondiente (Artículo 102, inciso j de la Constitución Política de la República de Guatemala y uno de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado).

3.1.3.1 Como y cuando debe pagarse el aguinaldo

El 50% en la primera quincena de diciembre y el otro 50% en la segunda quincena de enero siguiente.

3.1.3.2 Aguinaldo parte del salario

El Artículo 9 del Decreto 76-78 del Congreso de la República establece para el cálculo de la indemnización a que se refiere al artículo 82 del código de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses.

El aguinaldo constituye parte del salario por que es una compensación por haber laborado durante un año ininterrumpido y antes de su otorgamiento.

3.1.4 Bonificación anual

El Artículo uno del Decreto 42-92 del Congreso de la República indica se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe de pagar al trabajador.

En su Artículo cuatro del mismo Decreto dice para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses.

Constituye una parte del salario porque como bien lo indica la ley es una prestación laboral.

3.1.4.1 Cuando debe pagarse la bonificación anual

Durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare por cualquier causa el empleador deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación.

3.1.5 Bonificación incentivo

El Decreto 78-89 del Congreso de la República y sus reformas establecen una prestación de carácter económico a favor de los trabajadores del sector privado con el objeto de estimular y aumentar su efectividad y eficiencia así mismo en su Artículo 12 indica la bonificación por productividad u eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan. Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causara renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.

En su Artículo siete reformado por el Decreto 37-2001 del Congreso de la República establece que la bonificación incentivo es de Q250.00 que el empleador deberá pagar a sus trabajadores junto al sueldo mensual devengado.

Su integración al salario se ampliará en el último capítulo de este trabajo.

CAPÍTULO IV

4. La bonificación incentivo

4.1 Antecedentes

Como quedó consignado en el capítulo anterior, con fecha 21 de diciembre de 1989, fue publicado el Decreto 78-89 del Congreso de la República, por medio del cual se creó la “Bonificación Incentivo”, para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.

Esta bonificación denominada por productividad y eficiencia, deberá ser convenida en las Empresas, de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan.

Se establece así mismo, que esta bonificación, no incrementa el valor del salario, para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para el cómputo del séptimo día, que se computará como salario ordinario.

No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP. Salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.

El Decreto 78-89 del Congreso de la República, entró en vigor el día veintidós de enero de mil novecientos noventa. Y la parte patronal está obligada a cumplir con dicha ley en el curso del siguiente mes en que entre en vigor la misma.

Es importante tomar en cuenta lo que se establece en el artículo 6 de la Ley comentada, en el sentido que cuando el trabajador se vea obligado a descansar un día más interrumpiendo la continuidad del descanso remunerado que tiene derecho de conformidad con el Código de Trabajo, ese descanso adicional será igualmente remunerado.

En el Artículo siete del Decreto 78-89 del Congreso de la República (transitorio), se establece la obligación del empleador, de conceder a sus trabajadores una bonificación incentivo no menor de quince centavos de quetzal, para actividades agropecuarias y treinta centavos de quetzal en las demás actividades, la cual deberá ser calculada por hora ordinaria efectiva de trabajo.

4.2 Nuevos montos de la bonificación incentivo

Con fecha 10 de marzo del año 2000, fue publicado en el diario oficial, el Decreto 7-2000 del Congreso de la República, por medio del cual, se reforman los Artículos cuatro y siete del Decreto 78-89 del Congreso de la República.

El primero de estos Artículos en sentido que obliga a las autoridades de trabajo a velar por el cumplimiento de esta ley, y el segundo por medio del cual se establecen nuevos montos de la bonificación incentivo en la siguiente forma:

- a) Para actividades agropecuarias, una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavo de quetzal.

- b) Para las demás actividades, una bonificación incentivo no menor de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavo de quetzal.

- c) Ambas bonificaciones deberán ser calculadas por hora ordinaria efectiva de trabajo.

Con fecha seis de agosto del año 2001 se publicó el Decreto 37-2001 del Congreso de la República por medio del cual se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país cualquiera que sea la actividad en que se desempeñe, una bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales

(Q.250.00) que deberá pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado, reformando la bonificación incentivo a que se refieren los Decretos 78-89 y 7-2000, ambos del Congreso de la República. En su Artículo sexto nos indica que continúan vigentes las demás disposiciones contenidas en los Decretos 78-89, reformado por el Decreto número 7-2000.

CAPÍTULO V

5. El pago

5.1 Concepto de pago

Cantidad que se da para pagar algo. Dar uno a otro lo que le debe.

El pago del salario: Es el acto de satisfacción efectiva y espontánea (cumplimiento) de la prestación salarial. Puede ser ejecutado en principio, no sólo por el deudor, sino también por un tercero. El régimen legal proyecta sobre él, en múltiples aspectos, con particular intensidad, el "principio protectorio", que tan relevante importancia asume en la regulación de las relaciones individuales de trabajo. Lógicamente, la protección legal rige tanto para el pago efectuado por el empleador como para el que efectúe un tercero.

Las remuneraciones en dinero, debidas al trabajador por motivo de la prestación del servicio, deberán ser pagadas en efectivo, cheque o mediante acreditación en cuenta bancaria abierta a su nombre y orden.

Guillermo Cabanellas dice "PAGO. Cumplimiento de una obligación."⁹

⁹ Cabanellas, Guillermo, **Op. Cit.**, Pág. 37

5.2 Pago de la bonificación incentivo

Anteriormente a la vigencia del Decreto número 37-2001 del Congreso de la República el cual entró en vigencia el seis de agosto del año 2001, la bonificación incentivo se hacia efectiva tomando en cuenta el número de horas ordinaria laboradas, consignándose una diferencia entre las actividades agrícolas y las no agrícolas a partir de la vigencia del Decreto antes citado el cual reformó el Decreto número 78-89 del Congreso de la República y esté creó esta bonificación, así como el Decreto número 7-2000 del Congreso de la República la bonificación incentivo creada a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea su actividad en la que se desempeñen se estableció en doscientos cincuenta quetzales exactos (Q250.00) mensuales la cual deberá pagarse por los empleadores junto al sueldo mensual devengado.

Si bien es cierto el Decreto 37-2001 del Congreso de la República en su Artículo primero derogó el Artículo siete del Decreto 78-89 del Congreso de la República reformado por el Decreto 7-2000, también en su Artículo sexto consigna que a excepción del Artículo cuarto el cual reforma, el resto de los Artículos de la citada ley conservan su plena vigencia.

CAPÍTULO VI

6. La bonificación incentivo como parte integral del salario

6.1 Regularización de la bonificación incentivo en la legislación guatemalteca

Bautizado como el Decreto 78-89 nace a la vida jurídica publicándose el día 21 del mes de diciembre de 1989, entra en vigor el día veintidós de enero del mil novecientos noventa y la parte patronal está obligada a cumplir con dicha ley en el curso del siguiente mes en que entra en vigor la disposición, que como producto de una exigencia salarial de los trabajadores organizados del sector privado, pero que fue concebida por sus autores como una forma de paliar esa exigencia de los trabajadores, para no aumentar sus salarios los que por disposición legal requieren un trámite específico y crear una bonificación pretendiendo que las misma no formara parte del salario.

Este Decreto establece que se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia. La cual debe de ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan.

Luis Fernández Molina indica: “Cabe resaltar que al tenor del decreto en cuestión, el bono incentivo se creó, con el objeto de estimular y aumentar (la) productividad y eficiencia y el monto, debe ser convenido en las empresas de

mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan.”¹⁰

6.2 La bonificación parte integral del salario

Como se estableció anteriormente el salario es toda retribución otorgada en efectivo, fijada por acuerdo o legislación que un patrono debe de pagar al trabajador como compensación de un servicio prestado.

El Convenio Internacional de Trabajo número 95, relativo a la protección del salario establece que todo lo que el patrono da u otorga al trabajador, como consecuencia del trabajo realizado, se considera salario. Este Convenio fue aprobado por el Decreto Legislativo 843 de fecha siete de noviembre de 1951, ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado en el Diario Oficial número 84 del 12 de febrero de 1952, por lo que constituye una ley ordinaria en nuestro ordenamiento jurídico.

El Artículo 106 de la Constitución Política de Guatemala establece serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley. En los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las

¹⁰ Fernández Molina, Luis, **Op. Cit.**, pág. 267

disposiciones legales, reglamentaria o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.

El Código de Trabajo en el Artículo 88 indica 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.

También en el Código de Trabajo en el cuarto considerando en el inciso a) dice el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. El principio de tutelaridad es uno de los fundamentales en el derecho laboral.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula así mismo este principio Artículo 103. Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores.

Se puede decir entonces que se está tergiversando y al mismo tiempo disminuyendo lo que es el salario de los trabajadores a través de la bonificación incentivo, aun cuando Guatemala ratificó el Convenio Internacional de trabajo número 95 y surte efectos como ley ordinaria al momento de ser suscrito; es aceptable considerar que todos los ingresos que persigue el trabajador como contraprestación de los servicios prestados es salario, como lo indica el

Convenio Internacional de trabajo número 95 y que forma parte de la legislación vigente en Guatemala.

La bonificación incentivo en la forma conceptuada indiscutiblemente favorece al empleador porque lo exime de obligaciones tributarias como lo son las cuotas patronales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, contribuciones al Instituto de Recreación IRTRA y al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP amén de pretender que no se incremente el valor del salario para el cálculo de indemnización o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldo y otras prestaciones laborales y perjudica a la clase trabajadora al no tomarse en cuenta como parte del salario para el cálculo de todas sus prestaciones laborales tales como: tiempo extraordinario, vacaciones, aguinaldo y bonificación incentivo.

6.3 Casos concretos en los Tribunales del ramo laboral

Son reiterados los fallos de los tribunales del ramo laboral en los cuales se ha considerado la bonificación incentivo, creada por el Decreto 78-89, como parte integrante del salario.

Al respecto el Juzgado Cuatro de Trabajo y Previsión Social considera: "CONSIDERANDO: Que la definición de salario contenida en el artículo 88 del Código de Trabajo es amplio y congruente con la doctrina científica, pues estima como tal la "retribución" que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo, retribución es todo lo que se da a cambio de otra cosa, en este caso todo lo que de el patrono a cambio de los servicios recibidos tal como lo dice el tratadista Alfredo J. Ruprecht, sosteniendo que salario es "Todo beneficio económico que percibe el trabajador con motivo del

cumplimiento de su obligación de trabajar, emergente de la relación de trabajo". (Estudios sobre derecho laboral, libro homenaje a Rafael Caldera, Caracas, 1977, Tomo I, página 932). Y en reforzamiento de esta corriente está el concepto de salario que da el Convenio Internacional de Trabajo número 95, ratificado por Guatemala, y por lo mismo Ley de la República con privilegio Constitucional, porque de conformidad con el Artículo 46 de la Carta Magna, tiene preeminencia sobre el derecho interno, por tratarse de una regulación constitutiva de derechos humanos, que expresamente estipula: "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, fijado de acuerdo o por la legislación nacional, y debido por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que ya ha prestado o debe prestar..." (Artículo 1). Consecuentemente todo lo que reciba el trabajador a cambio de su trabajo es salario." "En relación a lo argumentado por la entidad demandada en lo concerniente en cuanto a lo estipulado en los decretos relacionado con las bonificaciones, y que en las mismas se estipula que las indicadas bonificaciones no constituyen salario, y que por lo mismo no deben tomarse en cuenta para el cálculo de indemnización y que no están afectos a impuestos o deducciones, todas sus disposiciones son nulas ipso jure , sin ningún efecto legal, porque las mismas contradicen al orden normativo laboral, que por disposición constitucional es de orden público, es decir de aplicación forzosa, y por ende, generador de derechos irrenunciables.".¹¹

También el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social sobre este tema se manifiesta en un juicio ordinario laboral y establece: "CONSIDERANDO: Que la actora reclama en el presente juicio que la parte demandada le cancele el

¹¹ Juzgado cuarto de trabajo y previsión social de la primera zona económica, **Sentencia del juicio ordinario**

reajuste de las prestaciones laborales pagadas toda vez que para el cálculo de las mismas no se le incluyó el bono de transporte, ni la bonificación incentivo. Por su parte el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala se opuso a dicha pretensión, toda vez que indicó que la prestación otorgada no es la misma que establece el Código de Trabajo, correspondiente al pago de indemnización por despido injustificado; sino que es una prestación que se le reconoce a los trabajadores que renuncian, pero que ya está establecida una forma de cálculo distinta a la indicada por el Código de Trabajo. Al respecto cabe considerar que salario constituye toda remuneración por prestación de un servicio o trabajo. El artículo 88 del Código de Trabajo se refiere a salario o sueldo como la retribución o remuneración que el patrono debe de pagar al trabajador por un trabajo desempeñado. El salario no exige que el pago se haga en dinero, aunque eso sea lo más corriente, sino puede serlo también por lo menos parcialmente en especie, por transporte, alimentos, habitación y otros bienes de uso. No importando su denominación, que pueda ser bono por antigüedad, bono incentivo, bono por producción, todos constituyen parte del salario que devenga un trabajador por una tarea desempeñada. El convenio 95, en su artículo 1º establece: "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." Siendo el trabajo un derecho social, constituye un derecho humano y consecuentemente una obligación social con la persona y constituye parte del régimen laboral de Guatemala, el cual debe organizarse conforme a principios de justicia social. El Estado de Guatemala participa en convenios y tratados internacionales tales como el Convenio 95 que se refiere a la protección de salarios, y el cual fue ratificado por nuestro país el veintiocho de enero de mil novecientos cincuenta y dos, que se refieren a asuntos de trabajos y que

conceden a los trabajadores mejores protecciones o condiciones y eso incluye un mejor salario. En tales casos, lo establecido por dichos convenios o tratados se considera como parte de los derechos mínimos que gozan los trabajadores, no solo a nivel nacional sino internacional. En ese orden de ideas, y siendo Guatemala un Estado firmante de los Tratados Internacionales y siendo que según la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 46, que establece que en materia de Derechos Humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno, se deduce que el Bono Incentivo y el Bono por Transporte pasan a ser parte del Salario devengado por cualquier trabajador, sea éste del campo o de la ciudad."...¹²

¹² Juzgado primero de trabajo y previsión social de la primera zona económica, **Sentencia del juicio ordinario laboral número 545-2004 Oficial y notificador 2º**

CONCLUSIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala al emitir leyes relacionadas al derecho laboral guatemalteco debe considerar fundamentalmente los principios en que se funda y especialmente el de tutelaridad y de garantías mínimas, para no emitirse normas o normativas que violen principios de orden constitucional, como por ejemplo el Decreto 78-89 del Congreso de la República.
2. Debe emitirse leyes que no tergiversen o limiten los derechos reconocidos a favor de los trabajadores y en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales en materia laboral se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.
3. La bonificación incentivo forma parte integral del salario de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral guatemalteca.
4. Se debe tomar como prestación que integra el salario la bonificación incentivo así como el salario ordinario, el salario extraordinario, el aguinaldo y la bonificación anual recibidas por el trabajador y tomar en cuenta para el pago de las prestaciones laborales como la indemnización, aguinaldo y compensaciones.
5. Al momento del pago de las prestaciones laborales se debe de tomar en cuenta la bonificación incentivo como parte integral del salario porque como se estableció, basándose en la legislación laboral guatemalteca vigente debe formar parte del salario con fundamento en el Convenio Internacional número 95.

6. La mayoría de los Jueces en los tribunales del ramo laboral son unánimes y toman en cuenta la bonificación incentivo para el computo de indemnización, aguinaldo y compensaciones, existen fallos que aprueban esta integración al salario, lo cual constituye actualmente costumbre en virtud que no es contraria a la moral o al orden público y resulta probada y aplicada de acuerdo al principio de tutelaridad y el de garantías mínimas del derecho laboral guatemalteco.

RECOMENDACIONES

1. Que a través del Organismo Ejecutivo entidad que tiene iniciativa de ley se emita un proyecto de ley que derogue el Artículo segundo del Decreto 78-89 del Congreso de la República, donde se establece que la bonificación incentivo no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos y que no estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.
2. Que las organizaciones sindicales en funciones de su cargo, así como la Procuraduría General de Derechos Humanos planteen una inconstitucionalidad en atención a los principios de tutelaridad y garantías mínimas, el cual para compensar la desigualdad económica de los trabajadores del sector privado les otorga la protección jurídica que nuestra legislación establece.
3. Que los legisladores dentro de sus funciones como tal cumplan con las leyes laborales y Convenios Internacionales que con relación a la materia establece que todo lo que da el empleador al trabajador como consecuencia del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos constituye salario.
4. Que la judicatura en materia laboral unifique sus criterios y cumplan con las leyes vigentes en el sentido de que al plantearse una controversia relacionada con el asunto hagan aplicación del Convenio Internacional número 95, que es ley vigente en la República de Guatemala.

5. Que las autoridades administrativas de trabajo cambien su criterio en virtud que sea congruente con lo establecido por los Tribunales de Justicia del ramo laboral y tomar en cuenta la bonificación incentivo como parte integrante del salario para el cálculo de prestaciones laborales.

ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA

ALVARADO SMITH, María y Ruz DURAN ARISELVA. **El derecho de trabajo en las legislaciones latinoamericanas**, Chile, Ed. Jurídica, 1950.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, 7t.; 24 ed., (s.l.i.), Ed. Heliasta, (s.f.).

DE BUEN L. Nestor. **Derecho del trabajo**, 2t.; México, Ed. Porrúa S.A., 1987.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho Mexicano del trabajo**, México, Ed. Porrúa, S.A., 1984.

DE LA CUEVA, Mario. **Tratado práctico del derecho del trabajo Mexicano**. 1t.; México, Ed. Porrúa, S.A., 1971.

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 2ª. ed., Guatemala, (s.e.) 2001.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, (s.l.i.), Ed. Oscar de León Palacios, 2002.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed., Bogotá, Ed. Temis, 1970.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, **Cartilla laboral derecho y obligaciones fundamentales de los trabajadores**. Guatemala, (s.e), 2003.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, República de Argentina, Ed. Heliasta, S.R.L., (s.f.).

POZZO, Juan D. **Derecho del trabajo**, 2t.; Buenos Aires, Ed. Soc. Anon. Editores Sucesores de Compañía Argentina de editores, S.R.L., 1948.

RAMÓN GARCÍA-PELAYO Y GROSS, **Larousse nuevo diccionario manual ilustrado**. 2ª. ed, (s.l.i.), Ediciones Larousse, S.A. de C.V., (s.f.).

VELASQUEZ RODAS, Lidia Mercedes. **Análisis jurídico de la bonificación incentivo, regulada en el Decreto 78-89 del Congreso de la República**. Tesis de graduación Facultad de ciencias jurídicas y sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1995.

Legislación:

Constitución política de la república de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de trabajo. Congreso de la República. Decreto 1441, 1947.

Bonificación incentivo. Congreso de la República, decreto 78-89.

Convenio número 95 sobre la protección del salario. Organización Internacional de Trabajo. Decreto Legislativo 843 de fecha siete de noviembre de 1951, ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado en el Diario Oficial número 84 del 12 de febrero de 1952.

Decreto número 7-2000. Congreso de la República.

Decreto número 37-2001. Congreso de la República.