

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

**LAS GARANTÍAS DE LUGAR DE PAGO DEL SALARIO, FECHA
CONVENIDA, Y EL PAGO EN MONEDA DE CURSO LEGAL, Y SU
INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LA INDUSTRIA TEXTIL EN
GUATEMALA**

T E S I S

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

INGRID PAOLA PAZZETTY BATRES

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 Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II: Lic. Dimas 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 Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. César Augusto Conde Herrada
Vocal: Lic. Luis Alberto Zeceña López
Secretario: Lic. Ronald Colindres Roca

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez
Vocal: Lic. Daniel Ubaldo Ramírez Gaitán
Secretaria: Lic. Fernando Girón Casiano.

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).

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Constitución de la relación laboral y el contrato de trabajo.....	1
1.1. Diferencia entre contrato y relación de trabajo.....	1
1.2. Definición del contrato de trabajo.....	4
1.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	4
1.3.1. Del contrato de arrendamiento.....	5
1.3.2. Del contrato de sociedad.....	5
1.3.3. Del mandato.....	6
1.3.4. Del contrato autónomo.....	6
1.4. Elementos del contrato de trabajo.....	6
1.4.1. La subordinación.....	7
1.4.2. La estabilidad en el empleo.....	7
1.4.3. La profesionalidad.....	8
1.4.4. El salario.....	8
1.5. Efectos del contrato de trabajo.....	9
1.6. Clasificación de los contratos de trabajo.....	10
1.6.1. Contrato de trabajo a jornal o sueldo.....	11
1.6.2. Contrato de trabajo por unidad de obra o por destajo.....	11
1.6.3. El contrato por tiempo indeterminado.....	12

Pág

1.6.4. El contrato de trabajo eventual y el contrato de trabajo fijo	13
--	----

CAPÍTULO II

2. Análisis sobre el salario.....	15
2.1. Etimología.....	15
2.2. Naturaleza jurídica del salario.....	16
2.3. Clasificación del salario.....	17
2.3.1. A destajo.....	17
2.3.2. A la parte.....	18
2.3.3. Accesorio.....	18
2.3.4. Anual.....	18
2.3.5. Básico.....	18
2.3.6. Colectivo.....	19
2.3.7. Complementario.....	19
2.3.8. Con primas.....	19
2.3.9. Convencional.....	20
2.3.10. De asistencia y de salvamento.....	20
2.3.11. De prisioneros.....	20
2.3.12. Diario.....	21
2.3.13. Diferido.....	21
2.3.14. Directo.....	21
2.3.15. Efectivo.....	22
2.3.16. En dinero.....	22

Pág.

2.3.17. En especie.....	22
2.3.18. Equivalente.....	22
2.3.19. Familiar.....	23
2.3.20. Garantizado.....	23
2.3.21. Hora.....	23
2.3.22. Indirecto.....	23
2.3.23. Individual.....	24
2.3.24. Ínfimo.....	24
2.3.25. Inmediato.....	24
2.3.26. Internacionalizado.....	24
2.3.27. Máximo.....	25
2.3.28. Mínimo.....	25
2.4. Definición general de salario.....	25

CAPÍTULO III

3. La protección legal del salario.....	29
3.1. Marco jurídico.....	30
3.2. Categorías sobre las protecciones legales al salario.....	30
3.2.1. Frente al patrono.....	30
3.2.2. Frente a los acreedores del trabajador.....	32
3.2.3. Frente a los acreedores del patrono.....	33
3.2.4. Frente al mismo trabajador.....	34
3.2.5. A la familia del trabajador.....	35
3.2.6. Otras medidas protectoras.....	35

Pág.

3.3. Garantías especiales protectoras al trabajo.....	35
3.3.1. Pago en moneda de curso legal.....	36
3.3.2. Lugar de pago.....	37
3.3.3. Fecha convenida de pago.....	38
3.4. Infracciones en el pago de salarios.....	39

CAPÍTULO IV

4. Análisis del incumplimiento de las garantías protectoras al salario por parte de empresas de la industria textil en Guatemala.....	41
4.1. Aspectos generales sobre la industria de la maquila.....	41
4.2. Definición.....	42
4.3. La industria textil y el obrero.....	44
4.4. El pago del salario a través de servicios bancarios especiales...	45
4.5 Determinación de las garantías protectoras al salario que se vulneran a través del sistema de pago de planillas que implementan las empresas textiles en los bancos del sistema...	47
4.6 Consecuencias de la violación a las garantías protectoras al salario por parte de las empresas textiles en nuestro país.....	49

CAPÍTULO V

5. Análisis de los resultados del trabajo de campo.....	51
CONCLUSIONES.....	Pág. 55
RECOMENDACIONES.....	57
ANEXO A: Cuestionario dirigido a trabajadores de ambos sexos de la industria textil.....	61

ANEXO B: Fotografía 62

BIBLIOGRAFÍA 63

INTRODUCCIÓN

La industria textil en Guatemala, durante las últimas décadas ha logrado gran relevancia económica, debido a la demanda que existe en el extranjero de estos productos. Son varios los empresarios de este sector productivo que han logrado una bonanza económica gracias a esta actividad; así también, miles de personas han encontrado en ella una fuente de empleo que les permite subsistir económicamente. Sin embargo, hay tanto en la Inspección General de Trabajo como en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, innumerables denuncias de violaciones a los derechos laborales por parte de los empresarios del sector textil.

Existen garantías que protegen el pago del salario a los trabajadores, tal como lo podemos verificar en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, así como en los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala. 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 que protegen al trabajador en cuanto al pago de su salario; sin embargo, según se ha podido observar, el sistema de pago de muchas de las empresas textiles no está cumpliendo con estas disposiciones, al exponer a sus trabajadores a diversas incomodidades y peligros para poder percibir sus salarios.

Es por ello que la justificación del presente trabajo, radica en investigar la forma o sistema de pago del salario por parte de las empresas textiles en Guatemala, verificando si están cumpliendo con todas las garantías protectoras del salario que establece nuestro ordenamiento jurídico laboral, principalmente en cuanto a la forma de pago, el lugar de pago del salario y fecha convenida.

La definición del problema a investigar, la planteamos de conformidad con la siguiente interrogante: ¿Cumplen las empresas de la industria textil en Guatemala, con todas las garantías protectoras del salario que se encuentran establecidas por nuestro

ordenamiento jurídico laboral, en favor de sus trabajadores, especialmente con las relacionadas con la forma de pago, fecha convenida y el lugar de pago. A tal interrogante, le hemos tratado de dar respuesta, a través de la siguiente hipótesis: “Las autoridades de Trabajo y Previsión Social, deben prestar más atención en los sistemas de pago de salarios que implementan las empresas de la industria textil en Guatemala, por cuanto que no cumplen con todas las garantías protectoras del salario, que se encuentran establecidas por nuestro ordenamiento jurídico laboral en favor de sus trabajadores, especialmente con las relacionadas con la forma de pago, fecha convenida y el lugar de pago, sometiendo a los trabajadores de este sector a situaciones de incomodidad y de peligrosidad para el cobro de sus respectivos salarios.”

Cabe mencionar los objetivos planteados para la presente investigación, siendo éstos: a.) Conocer el contenido del derecho del trabajo en términos generales; b.) Estudiar los alcances de los principios ideológicos del derecho del trabajo en cuanto al pago del salario a los trabajadores; c.) Establecer el incumplimiento de las garantías protectoras al salario por parte de las empresas de la industria textil en Guatemala. Tales objetivos han sido generados de los siguientes supuestos: a.) La industria textil en Guatemala representa una gran fuente de trabajo para miles de personas; b.) El 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; c.) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica.

La investigación realizada se encuentra estructurada de la siguiente forma: En el capítulo primero, se trata la constitución de la relación laboral y el contrato de trabajo; en el capítulo segundo se desarrolla lo relacionado con el salario; en el capítulo tercero, se estudiará lo relacionado con la protección legal del salario; en el capítulo cuarto, se verificará el análisis del incumplimiento de las garantías protectoras del salario por parte de empresas de la industria textil, para terminar, en el capítulo quinto, con el análisis del trabajo de campo.

Las teorías que sustentaron la presente investigación son: a.) “Teoría del salario como una de las obligaciones del contrato de trabajo,” de José María Ramos en su obra “Derecho del trabajo guatemalteco”; y b.) Teoría de las condiciones *sui generis* del trabajador que explica la naturaleza de los contratos de trabajo”, de Benítez de Lugo, en su obra “La extinción de los contratos de trabajo”.

Con el desarrollo de la presente investigación se pretende que el lector llegue a conocer sobre la injusticia a que se somete a los trabajadores de las empresas textiles, a quienes por cobrar su salario, un derecho ya adquirido, se les somete a grandes dificultades y peligros, vulnerando así, sus derechos como trabajadores, quienes envueltos en grandes necesidades económicas, se ven obligados a callar y aceptar este tipo de trato por parte de los empleadores y la indiferencia de las autoridades de trabajo y previsión social.

CAPÍTULO I

1. La relación laboral y el contrato de trabajo

1.1. Diferencia entre contrato y relación de trabajo

Existe cierta tendencia generalizada de concebir como sinónimos los términos “contrato de trabajo” y “relación laboral.” Para aclarar lo relacionado con este tema, hemos de citar al Licenciado Fernández Molina, quien manifiesta lo siguiente: “El derecho laboral ha venido incorporando el término de contrato, debido a las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus precarios inicios, tomaba prestadas figuras de su rama matriz. Sin embargo, en un afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo. Sobre todo, porque el contrato tienen una innegable costumbre civil, esto es, contractual; en cambio, la relación de trabajo tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato, resaltando por el contrario, lo que es la relación laboral.”¹ Tal discrepancia se repite nuevamente la pugna ideológica que nace de las raíces propias del derecho del trabajo, esto es, el encuentro de la corriente que considera al derecho del trabajo como rama del derecho público y por lo mismo debe, en la posibilidad de sus actuaciones, intervenir con fuerza coactiva limitando en su 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

¹ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 85.

la prestación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión, a veces abusiva, en la esfera particular.

Por su parte, los anticontractualistas relegan a un segundo plano las formalidades del contrato, dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, a la relación laboral, y a que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el solo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.

Guillermo Cabanellas, establece que la prestación de servicio sin vínculo contractual, exige: “a.) Que los servicios sean privados, con lo cual se excluyen las prestaciones de los funcionarios públicos como tales; b.) Que posean índole económica, esto es, que no sean prestados con carácter con carácter familiar o de mutuo auxilio; c.) Que exista una remuneración, sin determinar su naturaleza, ya sea en dinero, en especie o mixta; d.) Que la retribución corresponda al hecho de utilizar la actividad ajena o al de disfrutarla; e.) Que dicha actividad revista de carácter profesional; f.) que exista dependencia o dirección entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza.”²

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

La inspiración tutelar del derecho laboral, nos 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 aun cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea el pago

² Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, tomo II, pág.351.

de 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, aun 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.

Mario de la Cueva define la relación de trabajo así: "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."³

Por su parte en nuestra legislación, 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

³ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, pág. 135.

decir con toda propiedad que el contrato de trabajo goza de plena autonomía.

1.2. Definición del contrato de trabajo

Según Guillermo Cabanellas: "Es el 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."⁴ El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación, del trabajador con respecto al patrono, de continuidad y de colaboración.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, 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 tenemos que es público, consensual, de tracto sucesivo, obligatorio para ambas partes, conmutativo, o sea, que las obligaciones están claramente determinadas, principal y oneroso.

⁴ Cabanellas, **Ob.Cit**, tomo II, pág. 353.

1.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

En cuanto a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo se han formulado distintas teorías, siendo las principales las siguientes:

1.3.1. Del contrato de arrendamiento

Esta es una teoría civilista clásica, sostenida por tratadistas como Ruggiero, Barassi y Planiol, quienes citados por José Ramos, exponen: “El trabajador arrienda su trabajo y recibe el salario como precio retributivo.”⁵ Este concepto despersonaliza al trabajador y lo pone al mismo nivel de un objeto, llegando hasta la negociación de la autonomía del contrato de trabajo como contrato especial y de características especiales o propias. Dicha teoría ha sido refutada fuertemente por las nuevas corrientes doctrinales que tienden a dignificar al trabajador considerándolo como persona.

1.3.2. Del contrato de sociedad

Sostienen esta teoría tratadistas como Lorín y Valverde, citados por Ramos, quienes manifiestan que: “El contrato de trabajo se toma como un contrato mercantilista, donde patrono y trabajador están asociados en la producción.”⁶ Pero se tropiezan con el problema de que la sociedad mercantil siempre da lugar al surgimiento de una persona jurídica distinta o aparte de sus socios, lo que no sucede en el contrato de trabajo donde patrono y trabajador actúan cada uno en su propia representación.

⁵ Ramos Donaire, José María, **Derecho del trabajo guatemalteco**, pág. 36.

⁶ **Ibid.**

1.3.3. Del mandato

Esta corriente ha tenido muy poca aceptación, ya que las notas características del mandato, jamás se podrían aplicar al contrato de trabajo.

1.3.4. Del contrato autónomo

Esta posición le da al contrato de trabajo su propia individualidad y se debe a la evolución que ha tenido el derecho del trabajo, pero a pesar de su amplia aceptación, todavía hay tratadistas modernos que se resisten aceptarlo como un contrato completamente autónomo. En nuestra legislación, 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.

1.4. Elementos del contrato de trabajo

En nuestra legislación, 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.

Doctrinariamente se habla de dos clases de elementos del contrato de trabajo, estos son: a.) Los elementos generales, puesto que 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; y b.) Los elementos especiales, los cuales son la subordinación, la estabilidad, la profesionalidad y el salario, los cuales se detallan a continuación:

1.4.1. La subordinación

Definida esta, 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 termino 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 este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.

1.4.2. La estabilidad en el empleo

Esta se define 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 que tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador. La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador: En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para el 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. Nuestra legislación tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al decir: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario," tal disposición se encuentra regulada en el Artículo 26 del Código de Trabajo.

1.4.3. La profesionalidad

Cuando nos referimos a la profesionalidad estamos hablando de un término técnico del vocablo "profesión", ya que no es el significado usual, sino uno de carácter especial. El término se define cómo el género de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual. 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 el y su familia.

1.4.4. El salario

El salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contraprestación por la actividad que este 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. Constituye el tema central del presente trabajo de investigación, principalmente en lo que se refiere a las garantías legales que lo protegen, por tal motivo ampliaremos más adelante sobre el mismo.

1.5. Efectos del contrato de trabajo

El contrato de trabajo crea entre las partes, patrono-trabajador, una serie de derechos y obligaciones, por virtud de la relación jurídica que llega a constituirse entre ambos.

Respecto a los derechos de los trabajadores, podemos decir que su principal derecho consiste en la percepción de su salario, puesto que se constituye en el elemento que motiva al trabajador a constituir un contrato o relación de trabajo.

Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo empiezan a surtir los efectos del contrato o de la relación de trabajo, con la excepción del período de prueba, que es de dos meses a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral. Hablamos de esto como excepción porque durante ese período de dos meses puede dejarse sin efecto el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las dos partes, por falta de cumplimiento.

Los derechos del trabajador subordinado quedan protegidos por una serie de normas de trabajo y previsión social, entre ella pueden mencionarse: la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, los convenios internacionales en materia de trabajo ratificados por Guatemala, reglamentos de trabajo, y muchas otras. Podemos enumerar entre los derechos de los trabajadores, los siguientes: a.) Derecho a percibir un salario de acuerdo a la labor realizada y pactada con el patrono o su representante; b.) Derecho a un día de descanso semanal remunerado; c.) Derecho a laborar de acuerdo a las jornadas fijadas por la ley; entre muchos otros más.

Es de mencionar, así también las obligaciones que genera la relación de trabajo al trabajador, para lo cual tenemos que referirnos al Artículo 63 del Código de Trabajo; así como también hay que verificar las prohibiciones para el trabajador contenidas en el Artículo 64 del mismo cuerpo legal.

En cuanto a los derechos de los empleadores, podemos resumirlos en los siguientes: a.) Percibir los servicios del trabajador según lo convenido y por el tiempo estipulado en el contrato; y b.) Ser indemnizado por daños y perjuicios cuando el trabajador incumpla el contrato de trabajo. En lo que respecta a las obligaciones patronales, podemos señalar que el Artículo 61 del Código de Trabajo en donde aparecen en forma específica; así mismo, en el Artículo 62 del mismo cuerpo legal aparecen las prohibiciones para los patronos en sus relaciones de trabajo.

1.6. Clasificación de los contratos de trabajo

La primera clasificación que podemos exponer es la que divide los contratos en individuales y colectivos. El contrato individual de trabajo es: “Aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante una remuneración.”⁷ Por su parte, el contrato colectivo de trabajo, de conformidad con el Artículo 38 del Código de Trabajo, es: “el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen bajo a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.”

⁷ Belloso Letona, Myra Leticia, **Nociones de derecho laboral**, pág. 6.

Para el objeto de estudio del presente trabajo de investigación, hemos de referirnos a la clasificación del contrato de trabajo que establece José María Ramos, en su obra Derecho del trabajo guatemalteco, que a continuación exponemos.⁸

1.6.1. Contrato de trabajo a jornal o sueldo

Se le llama también por unidad de tiempo, y es aquel que se retribuye por horas u otras medidas de tiempo, sin relación con la obra que haya de efectuarse, puede ser por día o por semana. La unidad de tiempo es la jornada legal establecida, por lo general, de ocho horas diarias. En este caso sólo se atiende a la duración temporal de la labor, cualquiera sea el rendimiento de la labor efectuada.

1.6.2. Contrato de trabajo por unidad de obra o por destajo

En este contrato se hace la retribución por la cantidad y la calidad del trabajo realizado, sin considerar el tiempo invertido. En este caso se busca la calidad y el rendimiento. En esta clase de contrato ya no se toma en cuenta la jornada o cantidad de horas trabajadas, pues el precio se fija por cantidad de piezas, volumen de cosas elaboradas o cantidad producida. Solamente es necesario que se entregue en el tiempo o plazo convenido.

También tenemos el trabajo por tarea, que es la combinación entre la unidad de tiempo y la unidad de obra, y así se establece por ejemplo en un día el laborante debe entregar una cantidad tal de producción, sin importar la jornada. Por ejemplo: un encuadernador de libros debe encuadernar treinta

⁸ Ramos, **Ob. Cit.**, págs. 48-49.

libros al día, si él logra por su destreza encuadernar los treinta libros en cuatro o seis horas, habrá cumplido con su tarea.

1.6.3. El contrato por tiempo indeterminado

Esto es lo más corriente, en este tipo de contrato el trabajador ingresa a trabajar en la empresa con el entendido de que realizará su labor todo el tiempo que sea conveniente para uno u otro y que cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral, o puede ser que lo hagan de mutuo acuerdo. En este tipo de contratos solamente es necesario que recordemos que hay período de prueba, que según nuestras leyes, es de dos meses a partir del momento del inicio de labores, si durante ese período se da por terminada la relación de trabajo, no hay responsabilidad para ninguna de las partes, pues los efectos del contrato o la relación de trabajo principian concurren a partir de la terminación de ese período, y opera así: El contrato o la relación de trabajo pueden interrumpirse durante el período de prueba sin responsabilidad para ninguna de las partes, pero si se interrumpe un día después de pasados los dos meses, ya se tiene derecho a reclamar por falta de cumplimiento a lo convenido, y los efectos del contrato tienen consecuencias desde el mismo día del inicio de labores.

El contrato celebrado para un servicio cierto y determinado también puede convertirse en contrato por tiempo indeterminado, si concluido el tiempo fijado en el contrato se continúan las labores sin que ninguna de las dos partes las den por concluidas o cuando la naturaleza de la labor se convierte en labor continua o permanente.

1.6.4. El contrato de trabajo eventual y el contrato de trabajo fijo

El trabajo eventual es aquella actividad que se realiza por un tiempo corto, no tiene la naturaleza de ser permanente, por ejemplo: Los trabajadores contrataos para laborar solamente durante el tiempo de una cosecha, y una vez terminada ésta el período de labores también termina.

El trabajo fijo o de personal permanente, es aquel trabajo que se realiza por tiempo indeterminado y al contratarse a los trabajadores también se hacen con la intención de que permanezcan en las labores por ejemplo: los trabajadores de una finca ganadera, pues se espera que dichos trabajadores laboren en la finca permanentemente. Ahora, recordemos que, los trabajadores eventuales pueden convertirse en trabajadores permanentes, cuando por alguna circunstancia son invitados por el patrono o su representante a quedarse para trabajar por tiempo indefinido.

CAPÍTULO II

2. Análisis sobre el salario

2.1. Etimología

La palabra salario proviene del latín *salarium*, a su vez derivado de sal, porque era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal. La palabra sueldo deviene del vocablo francés *soulde*, de donde se deriva la palabra soldada o soldado. Se afirma que el sueldo era una moneda, igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados, que eran los hombres de armas, que integraban la hueste medieval del rey o de su señor.

Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a este concepto, entre ellos: “paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución. Cabe excluir, por no ser de contenido laboral, los términos: honorarios, asesoría, corretaje.”⁹

Los términos más usados son sueldo y salario, prácticamente sinónimos, cuya diferencia es muy sutil y acaso subjetiva. Se pretende reconocer como salario a la remuneración de trabajadores situados en una escala jerárquica superior, y sueldo para empleados de menor categoría. Trae a la mente aquella distinción, también subjetiva, entre los conceptos de empleado y trabajador. Nuestra legislación no se detiene en estas lucubraciones y en forma llena establece, en el Artículo 88 del Código de Trabajo, que “salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador...”

⁹ Fernández, **Ob. Cit.**, pág. 188.

2.2. Naturaleza jurídica del salario

Resulta un problema bastante difícil el de determinar la naturaleza jurídica del salario, si se advierte que su connotación legal le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo y no obstante ello, la propia ley contempla, en diversas hipótesis, que existe obligación de pagar salario sin que corresponda a una obligación correlativa de trabajar, tal es el caso del séptimo día, vacaciones remuneradas, licencias con sueldo, licencias por embarazo y maternidad, etc.

En este sentido si entendemos el salario como mero derecho recíproco a la obligación de trabajar puede resultar una equivocación. En otra dimensión podría entenderse que salario es, simplemente el objeto de una obligación patronal. Esta concepción puede dar lugar a dos problemas: a.) No explica la situación que se produce cuando debe de cubrirse a pesar de que el trabajador, por causas que le sean imputables al propio trabajador, no labora; y b.) Esa idea llevaría a concebir al salario como un efecto accesorio no indispensable en la relación de trabajo.

El problema en nuestro concepto, exige un planteamiento riguroso que atenderá a la naturaleza misma de la relación laboral. Esta relación se establece como un vínculo con pretensión permanente que no se actualiza, en sus obligaciones esenciales, sino bajo ciertas condiciones específicas. El patrón y el trabajador tienen ese carácter por la existencia misma de la relación, sin que ellos necesariamente impliquen un trabajo continuo y una remuneración constante.

Todo lo anterior nos lleva a establecer la siguiente conclusión: “La obligación de pagar salario no es, necesariamente, correlativa a la obligación de prestar el servicio. En otro sentido, puede existir una relación laboral –que no es

lo mismo que la prestación de un servicio-, sin que se actualice la obligación de pagar salario.”¹⁰

Esto nos conduce a una tercera afirmación que resulta esencial a los fines que perseguimos: “Siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral, habrá obligación de pagar un salario.”¹¹

2.3. Clasificación del salario

El segundo párrafo del Artículo 88 del Código de Trabajo, clasifica al salario en: a.) Por unidad de tiempo, o sea por mes, quincena, semana, día y hora; b.) Por unidad de tiempo, o sea, por pieza, tarea, precio alzado o a destajo; y c.) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

Existe así también, gran diversidad de criterios, los cuales han sido objeto de análisis por parte de los más importantes tratadistas del derecho laboral, entre los cuales está la enumeración de salarios que hace Guillermo Cabanellas, que a continuación verificaremos:¹²

2.3.1. A destajo

Es un sistema de remuneración laboral que ajusta la retribución directa con el rendimiento del trabajador, El salario no es fijo, sin varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene.

¹⁰ Ramos, **Ob. Cit.** pág. 60.

¹¹ **Ibid.**

¹² Cabanellas, **Ob. Cit.** págs.15-21.

2.3.2. A la parte

Se conocer en España, como la retribución laboral al trabajador según una fracción determinada del producto o del valor del mismo. Este régimen ha de concretarse por ley, convenio colectivo, reglamento de empresa o contrato individual escrito, en condiciones tales que, diariamente o en el período que abarque o comprenda la campaña, obtengan los trabajadores como mínimo un ingreso equivalente al que percibirían por el salario-hora asignado para la misma categoría profesional o la análoga durante la jornada legal.

2.3.3. Accesorio

Es el concertado en forma de primas o premios, bonificaciones o sistema similar, regulado por la producción o el desempeño de las funciones y que se adiciona, en su caso, al principal o por tiempo.

2.3.4. Anual

Constituido por el total de los devengos normales de los trabajadores durante todo un año, con exclusión de las horas extraordinarias y los premios a la producción.

2.3.5. Básico

Retribución laboral que, como cantidad mínima, se fija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo.

2.3.6. Colectivo

Es el que fija la retribución para un conjunto o grupo de trabajadores, que en tal forma prestan un servicio determinado. En esta modalidad laboral se considera normalmente la retribución por equipo, objeto ulterior de reparto interno por persona.

2.3.7. Complementario

Desde el punto de vista del trabajador, es toda percepción económica, directa o indirecta, que se agrega, de modo eventual o fijo, a la retribución normal y básica. Tal naturaleza poseen ciertas bonificaciones o premios por mayor o menor producción, la participación en los beneficios y diversas manifestaciones; como suministro gratuito de algún refrigerio, pases de libre circulación en las empresas de transporte y otros asimilables.

2.3.8. Con primas

En este sistema de retribución del trabajador se establece un salario mínimo o básico y después una cantidad suplementaria, proporcional al rendimiento, al tiempo invertido en el trabajo o al resultado de la labor. También se ofrecen primas en relación con la calidad del trabajo y la perfección del producto, por la regularidad en la producción, cuidado de las máquinas, ahorro de combustible y materiales, conservación del equipo personal, asiduidad, puntualidad, capacidad profesional y otras cualidades o valores estimables por la empresa.

2.3.9. Convencional

Es la retribución laboral que se establece por un acuerdo de voluntades, proveniente de las partes del contrato de trabajo o por intervención de sus representantes profesionales, ya se establezca un tipo individual o colectivo.

2.3.10. De asistencia y de salvamento

El socorro que se presta por una o más naves o buques, efectos en peligro o naufragos origina un doble salario: el de asistencia y el de salvamento. Este arcaizante estilo de expresarse el codificador mercantil exige valorar el vocablo salario como gastos que por ese auxilio se causan a los que los prestan, y que la equidad impone resarcir, aparte la solidaridad humana ante los peligros, por el estricto principio económico y jurídico del enriquecimiento sin causa, y que, en caso contrario se produciría para el barco socorrido y a costa de lo no resarcido a sus socorredores. El salario de asistencia se debe cuando el buque o la carga, o ambos, son repuestos en alta mar o conducidos a buen puerto; por su parte el salario de salvamento, además de las circunstancias antes indicadas, ha de tenerse presente el peligro en que haya estado los objetos salvados.

2.3.11. De prisioneros

Las personas que cumplen condena en los centros penitenciarios y que laboran en alguna determinada actividad, también han de ser objeto de la retribución en dinero que les corresponde.

2.3.12. Diario

El devengo y cobro de su retribución al término de cada jornada, usual hasta surgir las grandes empresas con la revolución industrial, posee la característica denominación de jornal. Pero la concepción presenta más trascendencia con el progreso de la legislación laboral, por cuanto la percepción remuneratoria de cada fecha sirve de criterio remunerador para distintos aspectos; entre otros, el resarcimiento por infortunios del trabajo cuando la indemnización se fija en tantos días como límite. De ahí que se hayan sentado criterios legales o jurisprudenciales al respecto para concretar, cuando las prestaciones son variables en la cronología mensual o por el rendimiento diario, la base respectiva.

2.3.13. Diferido

El integrado por los beneficios que el trabajador percibe cuando se cumple el plazo o las condiciones estipuladas. El tecnicismo se emplea en acepciones muy diversas; ya que algunos entienden por tal el importe jubilatorio; y, desbordando lo estrictamente laboral para combinarse con la esfera civil, es denominación que se asigna a la cuota sucesoria especial de los hijos que han trabajado en explotaciones agrícolas con sus padres, y que más específicamente se le llama salario rural diferido.

2.3.14. Directo

Constituye la cantidad de dinero y otro pago convenido que el patrono entrega al trabajador como remuneración por la labor o tarea que cumple.

2.3.15. Efectivo

Es el que el trabajador recibe en efectivo, en dinero. Además, y con mayor corrección de lenguaje, el que percibe efectivamente; o sea, sin los descuentos forzosos y regulares, por jubilación, seguros sociales, montepíos, mutualidad, impuesto sin fuere el caso, cuota sindical y demás deducciones constantes, que suelen efectuar los mismos empresarios, por autorizarles a tales descuentos la ley o las convenciones laborales.

2.3.16. En dinero

Es el abonado íntegramente en numerario de curso legal.

2.3.17. En especie

Es el que se paga en valores que no son moneda; principalmente con productos o proporcionando vivienda y comida. No pierde su denominación si prevalece en valor la retribución no monetaria.

2.3.18. Equivalente

Se da este nombre a la retribución igual con respecto a la de otro trabajador que desempeña tareas idénticas o muy similares. La igualdad retributiva, entendida con amplitud, consiste uno de los lemas demagógicos de los dirigentes gremiales, a fin de evitarse las quejas y reclamaciones de los menos calificados, siendo siempre los más numerosos.

2.3.19. Familiar

Es el suplemento que el trabajador percibe por estar casado, ser padre de familia o tener otras personas a su cargo. Es un pago que tiende a socializarse en cierto modo entre la generalidad de los empresarios, para evitar las exclusiones laborales de los que cuentan con familia numerosa o los despidos por casamiento o maternidad.

2.3.20. Garantizado

En una de sus acepciones, el que se le concede al trabajador con independencia de la producción real que obtenga. Es un salario básico o mínimo para todos los trabajadores que despliegan su actividad por el sistema de salario incentivado o de salario con primas. De tal manera, el trabajador sabe que tiene garantizado ese mínimo o básico de salario, aun cuando su producción no alcance la cifra establecida para superar el importe de aquel por el sistema de incentivos que se aplique.

2.3.21. Hora

Es la retribución establecida por la prestación laboral de cada sesenta minutos, que es norma en jornadas inferiores a la legal o a la que predomina en los acuerdos colectivos de condiciones de trabajo.

2.3.22. Indirecto

Es el conjunto de ventajas y beneficios que ciertas instituciones significan para el trabajador, con ocasión del trabajo, además del pago principal

del dinero o en especie, y como remuneración conexas con sus riesgos y beneficios.

2.3.23. Individual

Es la retribución de cada trabajador considerado como unidad, aisladamente. La variedad opuesta se denomina salario colectivo, el cual ya desarrollamos con anterioridad.

2.3.24. Ínfimo

Es el que no alcanza para cubrir las necesidades del trabajador. No coincide con la labor desempeñada y se encuentra muy por debajo de la retribución general.

2.3.25. Inmediato

Es el percibido en los plazos que el contrato de trabajo estipule, en los estilados por costumbre o en los determinados por la ley. Es el que se abona normalmente por semana, quincena o mes.

2.3.26. Internacionalizado

Esta denominación se adecua a la realidad de que no todo lo que desembolsa el empresario por los servicios del trabajador ni todos los beneficios materiales que éste obtiene de sus tareas tienen expresión tan concreta, tan visible como el sueldo o salario que se entrega en forma de monedas o billetes.

2.3.27. Máximo

Es aquella retribución del trabajador que, por convenio, ley o reglamento, no cabe rebasar. De este sistema excepcional existen antecedentes en Francia y en Inglaterra, a mediados del siglo XVI, como consecuencia de la peste negra. El trabajador que pidiera o lograra salario más elevado que el establecido podía ser condenado a prisión.

2.3.28. Mínimo

Se designa así un límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados.

2.4. Definición general de salario

A continuación citaremos a varios autores que definen el salario de distintas formas pero que al final coinciden en aportar su opinión sobre el mismo dándole su lugar como efecto de la relación de trabajo entre trabajadores y empleadores.

“El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor; sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.”¹³

¹³ *Ibid.* pág. 12.

Podemos agregar que en las distintas actividades que se llevan a cabo en una economía se obtiene siempre, por esa actividad, un retorno, una remuneración económica. La economía clásica divide estos retornos en tres grupos, dependiendo de quiénes los reciben: los capitalistas, o dueños del capital, quienes obtienen beneficios; los trabajadores que aportan mano de obra, quienes reciben un salario; y los dueños o propietarios de tierras, casas u otros bienes inmuebles, quienes reciben rentas.

El Licenciado Luis Fernández Molina, establece que: “Se entiende por salario, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos fuerza de trabajo.”¹⁴

Manuel Ossorio, define al salario como: “El estipendio o recompensa que los amos dan a sus criados, por razón de su servicio o su trabajo. Por extensión, el estipendio con que se retribuyen los servicios personales.”¹⁵

Por su parte, José María Ramos, establece que: “El salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contra-prestación por la actividad que este realiza en beneficio del empleador. 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.”¹⁶

¹⁴ Fernández, **Ob. Cit**, pág. 187.

¹⁵ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 684.

¹⁶ Ramos, **Ob. Cit**, pág. 42.

Agregamos, para finalizar el presente capítulo, la definición legal que se encuentra establecida en el Artículo 88 del Código de Trabajo, de la siguiente forma: “El 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. Solo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.”

CAPÍTULO III

3. 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, **Compendio de derecho laboral**, tomo I, pág. 799.

3.1. Marco jurídico

El marco legal que regula las protecciones especiales al salario de los trabajadores, lo encontramos 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 debemos 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.

3.2. 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

3.2.1. 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, podemos mencionar:

¹⁸ Fernández, **Ob, Cit.** pág. 209.

- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- La obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono, esto se establece en el Artículo 61 inciso “g” del Código de Trabajo;
- 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;

- La prohibición de efectuar descuentos;
- La prohibición parcial de efectuar compensaciones, tal y como lo establece el Artículo 100 del Código de Trabajo;
- La prohibición de hacer colectas, tal y como lo dispone el Artículo 62 inciso f del Código de Trabajo.

3.2.2. 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 benéfica, 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, este no podrá embargar todo el salario ya que nuestra 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

¹⁹ Cabanellas, **Compendio de derecho laboral**, pág. 811.

35% del salario, salvo en demandas de familia en que sube hasta el 50%, según lo establece el Artículo 96 del Código de Trabajo.

3.2.3. 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.

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 podemos decir que en todo centro de trabajo existe un pasivo laboral que comprende los pagos que corresponden a sus trabajadores

²⁰ **Ibid.** pág. 812.

²¹ **Ibid.**

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 lo encontramos regulado en el Artículo 101 del Código de Trabajo.

3.2.4. 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.

3.2.5. 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.

3.2.6. Otras medidas protectoras

Entre estas podemos 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.

3.3. 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 hemos estudiado en el punto anterior, siendo estas: 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 “especiales”, deviene del interés particular del presente trabajo de investigación.

3.3.1. 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 coletilla “*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 su 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 se salarios en moneda extranjera, toda vez, sea de común acuerdo.

En cuanto al pago en cheque podemos 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, debemos anotar lo que establece el convenio internacional de trabajo número 95 relativo a la protección del salario, en su 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 pro 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.”

3.3.2. 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, citamos 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.”

3.3.3. 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.”

3.4. 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. **Análisis del incumplimiento de las garantías protectoras al salario por parte de empresas de la industria textil en Guatemala**

4.1. **Aspectos generales sobre la industria de la maquila**

La actividad de maquila ha tenido una acelerada expansión en Guatemala durante los últimos años, definiendo un nuevo patrón de industrialización y otro nexo entre la economía nacional y el exterior, constituyendo uno de los procesos que están cambiando la economía del país en la actualidad.

Considerando la pérdida de importancia relativa de los productos agrícolas en el mercado mundial, la adopción de políticas de ajuste estructural que pretenden orientar la actividad económica hacia fuera, hacia la exportación, y las previsible dificultades para que el sector industrial se reconvierta y logre insertarse en los mercados externos; la maquila se perfila como una actividad que podría constituirse en uno de los ejes de la acumulación capitalista en Guatemala, es decir, en una actividad ordenadora de la economía y la sociedad, como ha sido la agro exportación tradicional y la industria sustitutiva de importaciones.

“Aproximadamente el noventa por ciento de las maquiladoras en Guatemala son de la rama textil, es decir se dedican a la confección de prendas de vestir. Es menester hacer un alta para considerar aspectos jurídicos que amparan la actividad maquiladora los cuales han coadyuvado al desarrollo de la misma.”²²

²² Dirección general de investigaciones, Universidad de San Carlos, **Cultura y modernización en Guatemala**, pág. 44.

“En varias poblaciones del interior del país se ha mantenido vigente el sistema doméstico de producción. Hay comunidades como San Pedro Sacatepéquez, Guatemala, y San Francisco el Alto, Totonicapán, donde por décadas, pequeños productores se han dedicado a fabricar prendas de vestir para empresas orientadas al mercado interno, especialmente almacenes de la ciudad de Guatemala. En numerosos poblados indígenas hay artesanos guatemaltecos que producen artículos típicos en sus hogares, por cuenta de contratistas que los exportan o actúan como intermediarios con compradores itinerantes que vienen de otros países. El antecedente más remoto de producción textil por cuenta ajena, en Guatemala, es la institución colonial del repartimiento de hilados; durante los siglos XVI y XVII se entregaba fibra de algodón a las mujeres indígenas, inicialmente una vez al año pero después hasta cuatro, para que como trabajo obligado, lo hilaran para beneficio de las autoridades locales.”²³

4.2. Definición

“La maquila es una actividad económica realizada por empresas que producen por cuenta ajena; por contrato con otras empresas que diseñan los productos, planean los procesos de producción, aportan el objeto de trabajo y conservan la propiedad de los productos.”²⁴

La maquila es un elemento dentro de los procesos de reestructuración del capitalismo, forma parte del sistema de producción por contrato, que constituye una de las modalidades de reorganización de las empresas y es uno de los factores que conducen a la nueva división internacional del trabajo.

²³ Asociación para el avance de las ciencias sociales en Guatemala, **El significado de la maquila en Guatemala**, pág. 3.

²⁴ **Ibid.** pág. 1.

En el sistema de producción por contrato, las maquiladoras, por lo general, sólo ejecutan parte del proceso productivo, ensamblando piezas. En algunos casos ejecutan todo el proceso de producción, pero aun así, solamente tienen una participación parcial en los ciclos de capital regidos por la empresa contratante, porque éstos incluyen además de la producción, la concepción previa de los procesos, la adquisición de los materiales a transformar y la ulterior comercialización de las mercancías productivas, actividades que retiene la empresa contratante. Las maquiladoras cumplen la función de productoras directas, como satélites sobre los que la empresa contratante, productora indirecta, extiende sus líneas de producción.

Esta nítida separación entre productor directo e indirecto es semejante a la que definía el sistema doméstico en los orígenes del capitalismo. Sin embargo, entonces se trataba de una relación entre personas y ahora se trata de una relación entre empresas, en la que subyace la relación capital-trabajo. Con la producción por contrato, el capital internacional puede subordinar indirectamente la mano de obra a su lógica de acumulación.

Por la misma división del trabajo que se establece en el sistema de producción por contrato, las maquiladoras están dissociadas del mercado de consumo de los bienes que fabrican. No producen mercancías para el intercambio. Sino productos cuyo envío al contratante puede considerarse como tráfico intra-firma. De ahí que su posición en el mercado no sea la de oferentes de bienes al consumidor, sino la de oferentes de capacidad de producción al servicio de otras empresas.

La maquila puede ser nacional, si la empresa contratante y la maquiladora están establecidas en el mismo país y la producción maquilada se destina al mercado interno. O, internacional cuando las empresas tienen sus sedes en distintos países y la producción de maquila se orienta a mercados externos.

4.3. La industria textil y el obrero

Por su capacidad de empleo de trabajadores, la maquila de confección ha alcanzado uno de los primeros lugares dentro de las actividades industriales en Guatemala. En 1991, empleaba a más de cincuenta mil personas. En la región metropolitana, donde se concentra la mayoría de empresas industriales, la maquila ocupaba en 1990 acerca de la tercera parte del total de trabajadores de la industria. En la actualidad estos porcentajes han bajado por la inmigración de la industria a otros países del área, no obstante, la cantidad de obreros de la industria textil sigue siendo numerosa.

Con ese volumen de ocupación, la maquila introduce cambios en el proletariado industrial, al modificar al sujeto obrero como ser social. La maquila está constituyendo un obrero *masa*; porque concentra un elevado número de trabajadores en las empresas, y los obreros en la maquila tienen escaso control sobre los procesos de producción, al desempeñarse en puestos cuyas operaciones están ampliamente especificadas y son independientes de los trabajadores que las ocupan ya que este tipo de producción requiere obreros con poca calificación.

“La maquila está extendiendo la relación salarial a grupos de población que antes no estaban insertos en ella. Casi la tercera parte de mujeres entrevistadas se dedicaba previamente al trabajo doméstico en el hogar. Poco más de una tercera parte de trabajadores se dedicaba a estudiar antes de ingresar a la maquila, lo que está asociado a su juventud lo mismo que el predominio de los trabajadores solteros.”²⁵

²⁵ *Ibid.* 80.

4.4. El pago del salario a través de servicios bancarios especiales

Precisamente por la masificación del obrero de la industria textil, muchas empresas han buscado la forma de implementar para el pago de salarios sistemas que faciliten la operación y que sobre todo 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 según lo investigado en el trabajo de campo de la presente investigación, y de las cuales hablaremos en forma general evitando señalar sus denominaciones, 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 nuestro país, brinda cierto resguardo al salario del trabajador.

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. Además, no es un sistema muy viable para las empresas de la industria textil por razón de la masificación obrera y por la inestabilidad laboral, de tal cuenta que la mayoría de empresas de la industria textil optan por la otra opción.

El sistema de pago en cheque, implementado por la mayoría de empresas de la industria textil en Guatemala, 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 en mención, 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 verificar en el trabajo de campo realizado, las concurridas filas de trabajadores que esperan horas para el cobro de sus respectivos cheques.

Así también se ha podido verificar que algunas entidades bancarias, establecen entidades gemelas con el único fin de brindar el servicio de pago de planillas a las empresas, especialmente las de la industria textil. Algunas empresas han logrado pactar con las entidades bancarias que se establezcan centros de pago dentro de las mismas empresas maquiladoras, situación que

conlleva no sólo la realización de trámites complicados, sino la posibilidad de infraestructura adecuada dentro de la empresa.

4.5. Determinación de las garantías protectoras al salario que se vulneran a través del sistema de pago de planillas que implementan las empresas textiles en los bancos del sistema

Dentro del sistema de pago que en la actualidad están implementando las empresas de la industria textil en Guatemala, consistente en contratar con una entidad bancaria el pago por cheques en ventanillas especiales, se pueden claramente verificar la violación a varias garantías protectoras al salario, las cuales ya hemos estudiado con amplitud en el capítulo tercero del presente trabajo de investigación.

En cuanto a la garantía de pago en moneda del curso legal, podemos verificar que el pago en cheque está permitido una vez exista autorización de las autoridades de trabajo y consentimiento del trabajador. No obstante, los cheques que se giran en un gran número de empresas textiles, tienen la característica que no pueden ser cobrados en todas las agencias del banco que presta el servicio, sino, solamente en una ventanilla especial, con lo cual se prolonga considerablemente el tiempo en que se da la convertibilidad del título a efectivo, por el volumen de las filas de trabajadores, situación que perjudica la utilización del salario por parte del trabajador para la satisfacción de sus necesidades básicas.

La garantía de lugar de pago, que establece que 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, se vulnera también en el sistema de pago en mención, puesto que efectivamente el salario y demás prestaciones se cancelan en los centros bancarios destinados para el efecto, los

cuales, en ocasiones, distan del establecimiento de trabajo. Así también, se pudo establecer que por la tardanza en hacer efectivo el cheque de cada trabajador, éstos sobrepasan las jornadas de trabajo establecidas en la ley.

La garantía de fecha convenida, que comprende 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, es también objeto de violación, por cuanto que para el cobro de cheques en “centros planilleros,” la fecha convenida de pago de salarios no se da entre el empresario y el obrero, sino más bien, entre el empresario y la entidad bancaria que presta los servicios.

Además de lo que son las garantías protectoras al salario, la situación especial que genera el pago en los denominados “centros planilleros,” que se implementan en algunos bancos del sistema, en que los trabajadores de las empresas de la industria textil, para el cobro de su salario, deben hacer filas voluminosas de personas, en determinadas agencias bancarias, y en horarios plenamente determinados, provoca una desigualdad entre los trabajadores que cobran sus salarios en la ventanilla especial, en comparación con los demás usuarios del banco a quines se les da una atención preferente y más eficiente con disponibilidad de más ventanillas para sus operaciones, violando así lo preceptuado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República, que establece: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

4.6. Consecuencias de la violación a las garantías protectoras al salario por parte de las empresas textiles en nuestro país

Como consecuencias del incumplimiento de las garantías protectoras al salario por parte de algunas empresas textiles en nuestro país, específicamente en cuanto a las de pago en moneda del curso legal, fecha convenida de pago y lugar de pago; así como la violación al principio constitucional de igualdad, podemos establecer que en términos generales se llega a menoscabar la dignidad del sector obrero en mención, y en términos específicos podemos enumerar un sinnúmero de circunstancias que origina el fenómeno, entre las cuales están: a.) Expone a los trabajadores a ser objeto de asaltos y robos por la facilidad de identificar en momento del cobro de sus salarios; b.) Provoca en los trabajadores síntomas de estrés y ansiedad, el hecho de tener un agitado procedimiento para el cobro de su salario; c.) Prolonga la utilización efectiva del salario por parte del trabajador para la satisfacción de sus necesidades básicas; y d.) Retardo del traslado de los trabajadores hacia sus hogares por el prolongado tiempo para el cobro de su salario.

CAPÍTULO V

4. Análisis de los resultados del trabajo de campo

El trabajo de campo realizado, consistente en entrevistas y cuestionarios, tanto a trabajadores de la industria textil y a jefes de algunas agencias bancarias donde se prestan servicios corporativos para el pago de planillas a trabajadores.

En cuanto al primer cuestionario, inserto en el anexo A del presente trabajo de investigación, dirigido a trabajadores de de ambos sexos de la industria textil en su día de pago durante las filas de cobro de cheques en algunos centro planilleros de la ciudad capital, podemos establecer que de la muestra de 20 personas, los resultados se tabularon de la siguiente forma:

La pregunta número 1, que literalmente planteaba: ¿En qué tiempo se le cancela a usted su salario? Del total de la muestra de trabajadores, doce trabajadores respondieron que se les paga en forma quincenal, y ocho trabajadores señalaron que se les paga en forma mensual.

La pregunta número 2, que literalmente planteaba: ¿En qué forma se le hace el pago de su salario? Del total de la muestra de trabajadores, a ninguno se les cancela en efectivo, a ninguno se les cancela en planes de débito, y a la totalidad de la muestra se les cancela en cheque.

La pregunta número 3, que literalmente planteaba: Si su pago es en cheque, ¿puede usted cobrarlo en cualquier agencia del banco al cual se gira? Del total de la muestra, tres manifestaron que “sí”, especificando que tienen la opción, el día de pago de cobrarlo den dos distintas agencias del banco; y

diecisiete trabajadores, establecieron que “no”, especificando que solo pueden cobrarlo en un centro planillero.

La pregunta número 4, que literalmente planteaba: ¿Está usted de acuerdo con el sistema de pago de salarios que implementa su empresa? Del total de la muestra, ocho trabajadores respondieron que “sí”, siete respondieron que “no”, y cinco no respondieron.

La pregunta número 5, con la cual se finaliza el cuestionario, estructurada para provocar una respuesta amplia, y que literalmente planteaba: ¿Qué problemas le genera a usted, el hecho de venir a cobrar su cheque de acuerdo con el sistema de pago que implementa la empresa para la cual labora? Del total de la muestra, tres personas no respondieron nada, cuatro personas coincidieron en manifestar que no tenía importancia la forma de pago, toda vez se les pague, y trece personas manifestaron diversas opiniones entre las que sobresalen textualmente: “es muy incómodo venir a hacer cola después de las largas horas de trabajo”, “nos discriminan en el banco pues nuestros cheques solo los podemos cobrar en una de las cajas y no en todas”, “estoy de acuerdo que nos paguen en cheque pero toda vez que lo podamos cobrar en cualquier agencia del banco, y que éstos cierren más tarde el día de pago”.

Pasando a las entrevistas personales dirigidas a jefes de agencias bancarias, debemos precisar que fueron solamente tres los jefes de agencias de distintos bancos que prestan servicio corporativo para pagos de planillas, fueron objeto de la misma, quienes prefirieron no consignar su nombre en el presente análisis del cual logramos obtener las siguientes conclusiones: a.) Los servicios corporativos que prestan distintas entidades bancarias, ofrecen a los empresarios facilitarles los sistemas de pago de salarios para hacer más operativo el cumplimiento de su obligación con los trabajadores; b.) Los servicios corporativos tienen diversas variantes para que el empresario se ajuste al que más convenga a la estructura organizacional de su empresa; c.)

La mayoría de empresas de la industria textil, por su gran volumen de trabajadores, opta por el sistema de pago de ventanillas especiales o “centros planilleros,” para el pago de cheques a sus trabajadores; d.) Existen algunas empresas que pactan con la entidad bancaria para la instalación del centro planillero en el mismo local de la empresa; e.) El pago de cheques a las empresas de la industria textil se hace en una sola ventanilla para no congestionar las operaciones del banco en los días destinados al pago de trabajadores de empresas con volumen elevado de trabajadores.

En cuanto a la observación realizada dentro del presente trabajo de campo, podemos verificar las filas de cobro en centros planilleros que se muestra en la fotografía inserta en el anexo B.

ANEXOS

ANEXO A
CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES DE AMBOS SEXOS DE LA
INDUSTRIA TEXTIL

Cuestionario dirigido a trabajadores de empresas de la industria textil, dentro del trabajo de campo de la investigación de tesis de grado académico.

Instrucciones: A continuación se le presentan una serie de cuestionamientos relacionados con el pago del salario que usted percibe por la prestación de sus labores dentro de la empresa. Gracias por su colaboración.

1. ¿En qué tiempo se le cancela a usted su salario?

Por hora____, Semanalmente____, Quincenalmente____, Por mes_____.

2. ¿En qué forma se le hace el pago de su salario?

En efectivo____, Planes especiales de débito bancario____, En cheque_____.

3. Si su pago es en cheque, ¿puede usted cobrarlo en cualquier agencia del banco al cual se gira?

Sí____, No_____.

Especifique:_____

4. ¿Está usted de acuerdo con el sistema de pago de salarios que implementa su empresa?

Sí____, No_____.

5. ¿Qué problemas le genera a usted, el hecho de venir a cobrar su cheque de acuerdo con el sistema de pago que implementa la empresa para la cual labora?

ANEXO B

FOTOGRAFIA DE UN CENTRO PLANILLERO

BIBLIOGRAFÍA

Asociación para el avance de las ciencias sociales en Guatemala, **El significado de la maquila en Guatemala**, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1994.

BELLOSO LETONA, Myra Leticia. **Nociones de derecho laboral**, Guatemala: (s.e.), 1987.

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.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**, 4ta. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A. 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, 3ra. ed.; México: Ed. Porrúa. S.A. 1977.

DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho de trabajo**, 2da. ed.; Argentina: Ed. El Ateneo, 1972.

Dirección general de investigación, Universidad San Carlos de Guatemala. **Cultura y modernización en Guatemala “El caso de la maquila,”** Guatemala: USAC, 1995.

FERNÁNDEZ MOLINA, Mario. **Derecho laboral guatemalteco**, 1ra. ed. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996.

Fundación Tomas Moro. **Diccionario jurídico Espasa**, 1ra. ed. España: Ed. Espasa Calpe, S.A.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, 4ta. ed.; Argentina: Ed. Heliasta. S.R.L. 1981.

RAMOS, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**, 1ra. ed.; Guatemala: Ed. Librería Universitaria, 1985.

SANTOS ANZUELA, Héctor. **Derecho del trabajo**, 2ª. ed.; México: Ed. Ingramex, 1999.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441.

Convenio sobre la Protección al Salario. Convenio 095 de la OIT, Ginebra, 1952.

Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos. Convenio 131 de la OIT, Ginebra, 1972.

Acuerdo Gubernativo No. 765-2003. Del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.