

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

VIOLACION A LOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES, AL ARTICULO 1 DEL  
CONVENIO INTERNACIONAL No. 95, EN EL ARTICULO 2 DEL DECRETO  
78-89 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA



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

ELIEZER GOMEZ CASTELLANOS

Al conferírsele el Grado Académico de  
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

GUATEMALA, JULIO DE 1993

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

DL  
04  
T(2854)

JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO: Lic. JUAN FRANCISCO FLORES JUAREZ  
VOCAL I: Lic. MANUEL VICENTE ROCA MENENDEZ  
VOCAL II: Lic. JOSE FRANCISCO DE MATA VELA  
VOCAL III: Lic. ROOSEVELT GUEVARA PADILLA  
VOCAL IV: Br. ERICK FERNANDO ROSALES ORIZABAL  
VOCAL V: Br. FREDY ARMANDO LOPEZ FOLGAR  
SECRETARIO: Lic. CARLOS HUMBERTO MANCIO BETHANCOURT

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN  
TECNICO PROFESIONAL

DECANO:  
(en funciones) Lic. HUGO HAROLDO CALDERON MORALES  
EXAMINADOR: Lic. JOSE LUIS AGUILAR MENDEZ  
EXAMINADOR: Lic. OSCAR EMILIO SEQUEN JOCOP  
EXAMINADOR: Lic. GENARO OROZCO MONZON  
SECRETARIO: Lic. LUIS ALBERTO ZECENA LOPEZ

NOTA: "Unicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis". (Articulo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica

Guatemala,  
29 de abril de 1993.

Lic. Juan Francisco Flores Juárez  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Decanatura

Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que por Resolución emanada de esa Decanatura, se me nombró como Asesor de Tesis del Br. **ELIEZER GÓMEZ CASTELLANOS**, quien elaboró el trabajo denominado: **VIOLACION A PRECEPTOS CONSTITUCIONALES, AL ARTICULO 1 DEL CONVENIO INTERNACIONAL No. 95, EN EL ARTICULO 2 DEL DECRETO 78-89 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.**

Al estudiante en mención, se le brindó la asesoría que se requiere para la elaboración de éste tipo de investigación, el método y las técnicas a utilizarse, dando como resultado que la versión final resulte por demás interesante, por cuanto se demuestran ciertas inconstitucionalidades y violaciones a un Convenio Internacional del Trabajo.

En consecuencia, se emite el presente dictamen en el sentido de que el trabajo de tesis cumple suficientemente con los requisitos establecidos en las normas contenidas en el Reglamento para exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, por lo que puede continuarse con el trámite correspondiente.

Sin otro particular me suscribo del Señor Decano, con todo respeto,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. José Luis Aguilar Méndo.  
ABOGADO Y NOTARIO

2649-93  
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA

- 6 MAYO 1993

RECIBIDO

Horas: 1 E. Méndo. 45  
OFICIAL



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

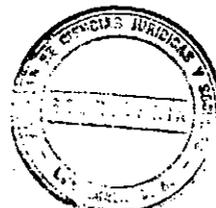
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, mayo seis, de mil novecientos noventitres.----

Atentamente pase al Licenciado MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN,  
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachi-  
llero ELIEZER GOMEZ CASTELLANOS y en su oportunidad emita  
el dictamen correspondiente. -----



*[Handwritten signature]*



LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN  
ABOGADO Y NOTARIO

12 CALLE "A" 2-58, ZONA 1 TEL.: 27548  
GUATEMALA, C. A.

2112-9

Guatemala,  
8 de junio de 1993

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA

8 JUN 1993

Señor Licenciado  
Juan Francisco Flores Juárez  
DECANO FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

RECIBIDO  
Horas: 15:00  
OFICIAL: [Signature]

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted con el propósito de informarle que en cumplimiento de resolución de ese decanato, procedí a revisar el trabajo de Tesis del Bachiller ELIEZER GOMEZ CASTELLANOS, el cual se titula "VIOLACIÓN A PRECEPTOS CONSTITUCIONALES, AL ARTICULO 1 DEL CONVENIO INTERNACIONAL No. 95 EN EL ARTICULO 2 DEL DECRETO 78-89 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA."

La monografía elaborada por el Bachiller Gómez Castellanos, reviste gran importancia pues trata un tema de gran trascendencia no solo para los trabajadores sino para la sociedad guatemalteca en general.

Expreso lo anterior por las siguientes razones: El artículo 2 del Decreto 78-89, viene a concretar una realidad largamente esperada por la iniciativa privada guatemalteca, que siempre solicitó a los diferentes gobiernos anteriores al del presidente Cerezo Arévalo y que aquellos no se atrevieron a concederle, a pesar que crearon la bonificación para los trabajadores del Estado que contiene similares disposiciones violatorias del Convenio No. 95 y de las leyes de la materia vigentes en el país.

Como ya lo dejé ver en párrafo anterior, fue durante el Gobierno de la Democracia Cristiana que se pone en vigencia tan nefasto Decreto 78-89 del Congreso de la República, el cual por contravenir disposiciones constitucionales y leyes ordinarias de trabajo y previsión Social es nulo Ipso Jure, de acuerdo al artículo 106 Constitucional y 12 del Código de Trabajo vigente; lo sorprendente es que a la fecha, dicho decreto no halla sido impugnado de la inconstitucionalidad por las organizaciones laborales y principalmente por el IGSS.

**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN**

ABOGADO Y NOTARIO

12 CALLE "A" 2-58, ZONA 1 TEL.: 27548

GUATEMALA, C. A.

Señor Licenciado  
Juan Francisco Flores Juárez  
DECANO FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Página No. 2  
8 de junio de 1993

El tantas veces mencionado Decreto 78-89, dá a los patronos la facultad de crear una bonificación, lo cual de por sí perjudica al trabajador; pero el peor problema derivado de esto, es que los patronos cuando eventualmente tienen que incrementar el salario, lo hacen incrementando la bonificación, llegando ésta a elevarse a veces por encima de lo que ellos llaman salario (aún cuando como lo expone el autor de este trabajo, esa bonificación también es salario), lo que provoca que el trabajador sea burlado en sus derechos cuando le calculan el pago de indemnización y demás prestaciones, no le tomarán en cuenta la bonificación.

Por lo demás, el autor utiliza las Técnicas adecuadas en el desarrollo de la investigación, cita correctamente la bibliografía adecuada a lo largo del trabajo, arribando a conclusiones congruentes con el informe. Por lo que opino: Que si llena los requisitos exigidos por los reglamentos facultativos, en el caso de este tipo de trabajos, y puede ser admitido para la discusión en el examen correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano con muestras de consideración y estima.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutin  
REVISOR

*Lic. Marco Tulio Castillo Lutin*  
Abogado y Notario

L.MTL/ocs.  
C.C. FILE



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, junio dieciséis, de mil novecientos noventitres.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la  
impresión del trabajo de tesis del Bachiller ELIEZER GOMEZ  
CASTELLANOS intitulado "VIOLACION A PRECEPTOS CONSTITUCIONA  
LES, AL ARTICULO 1 DEL CONVENIO INTERNACIONAL No. 95 EN EL -  
ARTICULO 2 DEL DECRETO 78-89 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA".  
Artículo 22 del Reglamento para Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis.



**ACTO QUE DEDICO**

**A DIOS**

Por ser luz en mi camino.

**A MIS PADRES:**

REGINALDO GOMEZ GARCIA (+)  
MARTA MARIA CASTELLANOS DE GOMEZ.

**A MIS ESPOSA:**

ANA VERONICA

**A MIS HIJOS:**

ODRA VANESSA y DAVID JOSE, por ser ellos el  
objetivo de mi esfuerzo.

**A MIS HERMANOS:**

VITELIO, REGINALDO y en especial a PUBLIO.

**A MIS AMIGOS:**

LUIS FERNANDO BOLAÑOS PARADA  
CARLOS ENRIQUE CRUZ MURALLES  
JORGE MARIO LOPEZ ARGUETA  
ROMILIO ORELLANA PAIZ  
CARLOS ENRIQUE CASADO MAX

**A MIS CATEDRATICOS:**

Lic. JOSE LUIS AGUILAR  
Lic. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN  
LIC. NERY MUÑOS  
Lic. RAFAEL GODINEZ BOLAÑOS.

**A MIS PADRINOS DE GRADUACION:**

Lic. CARLOS HUMBERTO HALL  
Lic. CARLOS ENRIQUE CRUZ MURALLES  
Lic. JORGE MARIO LOPEZ ARGUETA  
Lic. JAIME NOEL RUIZ PINTO  
Lic. ROMILIO ORELLANA PAIZ

**A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, EN ESPECIAL A LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.**

## INDICE

	Pag.
INTRODUCCION.....	1

### CAPITULO I

#### ASPECTOS FUNDAMENTALES

1. JERARQUIA DE LAS NORMAS.....	3
1.1. ESTRUCTURA DEL ORDENAMIENTO JURIDICO GUATEMALTECO.....	6
1.1.1 Convenios Internacionales ratificados por Guatemala en materia de Derechos Humanos.....	7
1.1.2 Leyes Constitucionales.....	7
1.1.3 Leyes Ordinarias.....	9
1.1.4 Leyes Reglamentarias.....	10
1.1.5 Normas Individualizadas.....	10
1.2. UBICACION DE LA CONSTITUCION POLITICAS DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.....	11

1.3. UBICACION DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR GUATEMALA.....	12
2. SALARIO.....	13
2.1. SALARIO DEL PUNTO DE VISTA ECONOMICO.....	15
2.2. SALARIO DEL PUNTO DE VISTA SOCIAL.....	16
2.3. SALARIO DEL PUNTO DE VISITA JURIDICO.....	17
2.4. DETERMINACION DEL SALARIO.....	18
a). Teoría sobre la Oferta y la Demanda.....	18
b). Teoría Del Salario Natural.....	19
c). Teoría Del Fondo Del Salario.....	20
d). Teoría De La Productividad Del Trabajo.....	21
e). Teoría Del Justo Salario.....	21

## CAPITULO II.

### LA BONIFICACION PARTE DEL SALARIO

1. LA BONIFICACION	
1.1. CONCEPTOS GENERALES.....	23
2. LA BONIFICACION INCENTIVO	
2.1. ANTECEDENTES.....	25
2.2. ORIGEN DE LA BONIFICACION INCENTIVO EN GUATEMALA.....	26
2.3. UBICACION.....	27

2.4. NATURALEZA.....	27
2.5. BENEFICIOS ECONOMICOS QUE PIERDE EL TRABAJADOR CON LA BONIFICACION INCENTIVO.....	27
2.6. REGULACION DE LA BONIFICACION INCENTIVO EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA.....	28
2.7. CARACTERISTICAS.....	29
2.8. LA BONIFICACION INCENTIVO COMO VENTAJA PARA LA CLASE EMPLEADORA.....	29
3. LA BONIFICACION PARTE DEL SALARIO.....	30

### CAPITULO III

#### VIOLACIONES A PRECEPTOS CONSTITUCIONALES Y AL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. VIOLACION A PRECEPTOS CONSTITUCIONALES, EN EL ARTICULO SEGUNDO DEL DECRETO SETENTA Y OCHO GUION OCHENTA Y NUEVE DEL CON- GRESO DE LA REPUBLICA.....	35
2. VIOLACION AL CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO NUMERO NO- VENTA Y CINCO. EN EL ARTICULO SEGUNDO DEL DECRETO SETEN- TA Y OCHO GUION OCHENTA Y NUEVE, DEL CONGRESO DE LA REPUB-	

BLICA.....	39
3. ANALISIS E INTERPRETACION DE LAS RESPUESTAS FORMULADAS, EN LA ENCUESTA REALIZADA A PROFESIONALES DEL DERECHO, RESPECTO A LO QUE SE CONCEPTUA, COMO SALARIO, BONIFICACION INCENTIVO Y LA VIOLACION A PRECEPTOS CONSTITUCIONALES Y AL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	41
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES.....	65
BIBLIOGRAFIA.....	67
ANEXOS: A).TRANSCRIPCION DEL DECRETO NUMERO SETENTA Y OCHO GUION OCHENTA Y NUEVE DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA	
B).ARTICULO PRIMERO DEL CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO NUMERO NOVENTA Y CINCO.	

## INTRODUCCION

Los legisladores han ido creando normas protectoras y tutelares del trabajador, con el objeto de compensar la diferencia entre éste y el capital, pues siempre el primero ha sido la parte más débil en la relación obrero patronal, normas que con el transcurrir del tiempo, el avance que ha manifestado el derecho del trabajo y la diversificación de las actividades laborales, han evolucionando adecuándose a nuestra realidad, siempre, en la observancia estricta con los principios fundamentales del Derecho Laboral.

Las normas laborales se han instaurado como se expresa en la doctrina jurídico laboral, para la protección y tutela de la clase trabajadora, creando preceptos jurídicos, que hoy día han alcanzado el orden constitucional en materia laboral.

Con el presente trabajo pretendo demostrar feacientemente, con base legal y doctrinaria, que no obstante la protección de que es objeto el salario, como único medio de subsistencia de la clase trabajadora, existen violaciones a normas Constitucionales y al Derecho Internacional del Trabajo en el artículo segundo del Decreto número setenta y ocho guión ochenta y nueve del Congreso de la República de Guatemala, centro del presente estudio.

Con el objeto de reafirmar lo antes expuesto, se incluye en el presente trabajo en una parte del capítulo III, un análisis e interpretación de las respuestas proferidas por varios profesionales del derecho, respecto de una encuesta realizada para conocer su opinión en cuanto a que se debe entender por salario, bonificación incentivo y si a juicio de los mismos existen violaciones a preceptos constitucionales y al Derecho del Trabajo.

Finalmente he de manifestar que por una parte pretendo hacer conciencia en los sectores de la clase trabajadora que la bonificación incentivo forma parte del salario y, como consecuencia se debe de tomar en cuenta para el calculo de toda clase de prestaciones que contiene nuestra legislación laboral, y por la otra que los organos jurisdiccionales deben de observar en la aplicación de la ley laboral la supremacía constitucional.

## CAPITULO I.

## 1. JERARQUIA DE LAS NORMAS.

"Los preceptos que pertenecen a un sistema jurídico pueden ser del mismo o de diverso rango. En la primera hipótesis hay entre ellos una relación de coordinación; en la segunda, un nexo de supra o subordinación. La existencia de relaciones de este último tipo permite la ordenación escalonada de aquellos preceptos y revela al propio tiempo, el fundamento de su validez.

El ordenamiento jerárquico normativo fue presentado por primera vez en tiempos muy remotos y en los tiempos modernos lo planteo BIERLING, este jurista analiza la posibilidad de establecer una jerarquización de los preceptos del derecho y consideró como partes constitutivas del orden jurídico a la totalidad de las normas en vigor, incluyendo también las resoluciones administrativas, los contratos y las sentencias judiciales.

Es un error difundido entre logos y doctos, afirma el tratadista Merkl, el creer que el orden jurídico se agota o resume en un conjunto más o menos numeroso de los preceptos de general observancia, al lado de las leyes, subordinados a ellas y por ellas condicionados; aparecen los

actos jurídicos en su infima variedad y multiplicidad." (1)

Este mismo autor nos indica que, "El proceso de aplicación es una larga serie de situaciones que se escalonan en orden de generalidad decreciente. Toda situación jurídica hállase condicionada por una norma abstracta. Las de general observancia, que en relación con los actos jurídicos son condicionantes, encuéntrase a su vez, condicionadas por preceptos de mayor rango. Una norma es condicionante de otra, cuando la existencia de esta depende de aquella. Los actos jurídicos son condicionados por las normas de derecho, porque tanto la formación como la validez y consecuencias de los mismos derivan de dichas normas, y en ellas encuentran su fundamento." (2).

Confirmando lo anteriormente dicho el conotado autor mexicano continúa diciendo: "El orden jurídico es una larga jerarquía de preceptos, cada uno de los cuales desempeña un papel doble: en relación con los que están subordinados, tienen carácter normativo; en relación con los supraordinados, es acto de aplicación. Todas las normas

---

(1). GARCIA MAYNES, EDUARDO. Introducción al estudio del Derecho, Pag.33 Editorial, Porrúa, S.A. Mexico D.F. 1973.

(2). Op.Cit Pags. 85 y 85

(generales o individualizadas, abstractas o concretas).... si se examina desde arriba, aparecen como actos de aplicación y desde abajo como normas. El ordenamiento jurídico no es una sucesión interminable de preceptos determinantes y actos determinados, algo así como una cadena compuesta por un número infinito de eslabones, sino que tiene un límite superior y uno inferior, al primero se le denomina norma fundamental; al segundo está integrado por los actos finales de ejecución, no susceptibles ya de provocar ulteriores consecuencias.

La norma suprema no es un acto, pues como su nombre lo indica, es un principio límite, es decir es una norma sobre la que no existe ningún precepto de superior categoría, por su parte, los actos postreros de aplicación carecen de significación normativa, ya que representan la definitiva realización, de un poder jurídico.

El orden jerárquico normativo de cada sistema de derecho, se compone de los siguientes grados:

- A). Normas constitucionales;
- B). Normas ordinarias;
- C). Normas reglamentarias;
- D). Normas individualizadas"(3).

---

(3)Op.Cit Pag. 85

Al hacer referencia en forma específica sobre el orden jerárquico de las normas, el Tratadista García Maynes, esboza, "Tanto los preceptos constitucionales como los ordinarios y reglamentarios son normas de carácter general; las individualizadas, en cambio, refierense a situaciones jurídicas concretas.

Las leyes ordinarias representan un acto de aplicación de preceptos constitucionales. De manera análoga, las reglamentarias están condicionadas por las ordinarias y las individualizadas pueden encontrarse condicionadas por otra del mismo tipo, como ocurre, por ejemplo cuando una sentencia se funda en un contrato." (4).

Al concluir se afirma que: Las ordinarias son a las constitucionales, lo que las reglamentarias son a las ordinarias. Al ejemplificar, estamos en que la ley laboral está sujeta a la Constitución.

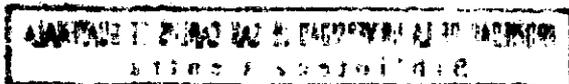
#### 1.1 ESTRUCTURA DEL ORDENAMIENTO JURIDICO GUATEMALTECO.

Nuestro ordenamiento jurídico, contiene el siguiente orden:

1. Convenios internacionales ratificados por Guatemala, en materia de Derechos Humanos;
2. Leyes Constitucionales;

---

(4) IBIDEM. Pag. 85



3. Leyes Ordinarias;
4. Leyes Reglamentarias; y
5. Normas Individualizadas.

1.1.1. CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR GUATEMALA EN  
MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

A este respecto el artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo contiene de esa manera al igual que el artículo 114 de la ley de Amparo, Exhibición personal y de Constitucionalidad, y el artículo 90. de la Ley del Organismo Judicial, que hacen referencia a la preeminencia del derecho internacional en materia de derechos humanos.

1.1.2. LEYES CONSTITUCIONALES:

"La Constitución enuncia principios generales que al ser desarrollados por normas jurídicas contenidas en cuerpos legales distintos a ella, pero que regulan materia constitucional. Se les denomina leyes constitucionales, y, según los autores, pueden serlo por tres razones;

POR SU ORIGEN:

Al haber sido creadas por el cuerpo que ostenta el poder

constituyentes, siendo constitucionales por su origen las siguientes: según lo indican Machado de Chacon y Colmenares Gutierrez "Ley de amparo Exhibición Personal y Constitucionalidad." "Ley de Orden Público", "Ley Electoral y de Partidos Políticos", todas emanadas por la Asamblea Nacional Constituyente."(5).

#### POR SU AUTENTICIDAD.

Cuando la propia Constitución o la propia ley se denomina a sí misma ley constitucional. Ejemplo: El artículo 35 de la Constitución Política de la República de Guatemala en su parte conducente establece: "...todo lo relativo a este derecho constitucional se regula en la ley constitucional de Emisión del Pensamiento."

#### POR SU ATRIBUTO ORGANICO.

"Cuando la ley tenga por objeto regular alguno de los órganos creados por la Constitución es considerada ley constitucional. Ejemplo: La ley del Organismo Ejecutivo, que desarrolla el funcionamiento del mismo y de sus diferentes

---

(5).CHACON DE MACHADO JOSEFINA, COLMENARES GUTIERRES CARMEN MARIA.  
Introducción al Derecho, Ediciones Superiores, año 1,987 Pag.35.

dependencias. (tales leyes emanan del Congreso de la República en nuestro medio.).

### 1.2.3. LEYES ORDINARIAS.

Las leyes ordinarias son generales y abstractas que emanan del Organismo Legislativo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 174 y 180 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

#### CLASIFICACION DE LAS LEYES ORDINARIAS:

- a) Ordinarias propiamente dichas: Son las dictadas por el Congreso de la República de Guatemala, sobre materias distintas de las contempladas en la Constitución y en las leyes constitucionales. Ejemplo El Código Penal y Procesal Penal.
- b) Orgánicas: Las que regulan las estructuras o funcionamiento de un Organismo Estatal. Ejemplo Ley Orgánica del Instituto Nacional de Cooperativas.
- c) Decretos Leyes: Son leyes emitidas por el Organismo Ejecutivo, con valor y eficiencia de ley, tal y como lo regula la literal

e), del artículo 183 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

También están dentro de esta clasificación las emitidas por el Jefe del Ejecutivo en los regímenes de factos, para ejemplificar, se citan los decretos leyes 106 y 107 que corresponden al Código Civil y Procesal Civil y Mercantil.

#### **1.1.4. LEYES REGLAMENTARIAS.**

La función reglamentaria ha sido depositada constitucionalmente en el Presidente de la República de Guatemala, tal y como se desprende de la literal e), del artículo 183 de la Constitución Política de la República de Guatemala, de lo que se colige que es una disposición primaria del Organismo Ejecutivo con carácter reglada, cuya misión tiene por objeto dinamizar la aplicación de las leyes ordinarias, a las que no deben variar ni contradecir el espíritu o fundamento.

#### **1.1.5. NORMAS INDIVIDUALIZADAS.**

Ocupan el último peldaño de la escala jerárquica normativa, dentro de ellas se comprenden las sentencias judiciales y las resoluciones administrativas.

La diferencia de estas normas con las reglamentarias y las ordinarias es que su aplicación se enmarca en casos concretos y exclusivamente para resolver un caso determinado. Por ejemplo la sentencia que resuelve una controversia, la resolución administrativa que afecta a una sola persona.

## 1.2. UBICACION DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.

La validez de todo ordenamiento jurídico depende de la Constitución Política de la República, que es considerada como ley suprema, puesto que por encima de ella no existe ninguna otra ley y no está sujeta a ningún órgano o poder estatal; así lo estatuye el artículo 154 de la misma al preceptuar: "Los funcionarios son depositarios de la autoridad, responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la ley y jamás superiores a ella". Así mismo el artículo 9 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República, regula: "Los tribunales de justicia observarán siempre el principio de la jerarquía normativa y de supremacía de la Constitución Política de la República sobre cualquier otra ley, o tratado internacional, salvo los tratados o convenciones sobre derechos humanos, ratificados por Guatemala, que tiene prevalencia sobre el derecho interno." Esta excepción también la contiene el artículo 114 del Decreto número 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente.

Como puede apreciarse de lo expuesto anteriormente, la misma Constitución regula su propia protección y establece el mecanismo de defensa, creando para tal efecto el cuerpo normativo citado, pero no hay

que perder de vista, que existe una excepción tal y como lo explico a continuación.

### 1.3. UBICACION DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR GUATEMALA.

Los tratados internacionales son acuerdos regulados por el Derecho Internacional Público y celebrado por escrito entre dos o más Estados y Organismos Internacionales.

Dentro de nuestro sistema jurídico los Tratados deben ser aprobados por el Organismo Legislativo con mayoría absoluta del total de diputados que lo integran, ya que así lo regla la literal 1) del artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

De acuerdo a lo expuesto, la Constitución prevalece sobre cualquier norma o tratado internacional, salvo la excepción referida en el artículo 46 constitucional, en el que los tratados internacionales en materia de Derechos Humanos tiene preminencia sobre el Derecho Interno, el que literalmente dice: "Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preminencia sobre el derecho interno."

Un ejemplo por demás deslumbrante lo refiero al Convenio Internacional del Trabajo número 95, relativo a la Protección del Salario, ratificado por Guatemala, que es a mi juicio materia de derechos humanos, tal y como lo estipula el artículo XXIII, numeral 2 y 3 de la

Carta de Declaración Universal de los Derechos Humanos, que preceptúa:  
"1)...; 2) Toda persona tiene derecho, sin diferenciación alguna, a igual salario por trabajo igual; 3) Toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario por cualesquiera otros medios de protección social."

Aunado a lo expuesto en el cuerpo normativo citado, la Conferencia Internacional del Trabajo en su 42a. reunión celebrado en Ginebra el 20 de junio de 1958, adopta la resolución sobre derechos humanos, misma que en su parte conducente dice: "Habiendo adoptado una serie de convenios y recomendaciones que corresponden a ciertas disposiciones de la declaración Universal de los Derechos Humanos, concernientes...a la libre elección de empleo, condiciones justas y favorables del trabajo y de protección contra el desempleo el derecho de la igualdad y remuneración por un trabajo de igual valor, el derecho a una remuneración justa y favorable y el derecho al descanso y recreo."

## 2. SALARIO

Cualesquiera que sean las formas sociales de producción, sus factores siempre son dos, por un lado los medios de producción y por el otro lado los obreros, siendo éstos los que deben recibir una remuneración que se conoce como salario.

Remontándose a la historia en el Código de Hammurabi, es donde se establecen las primeras disposiciones relativas al salario.

En la Edad Media "...dentro del derecho hispánico, en los fueros de Aragón, en el título de "Mercenarios", de su libro IV, se establece que "el sirviente mercenario que no compense servicio no pida el salario al dueño".

Estádo por finalizar el siglo XV durante el reinado de Isabel La Católica, se emitieron diferentes leyes que regulaban las relaciones obrero patronal y entre éstas dictó el Estatuto del Artífice que en los siglos XVI y XVII, fueron considerados como Ley Orgánica del Trabajo en España. Dicho estatuto establecía que los salarios serian fijados por los jueces de paz, con el objeto que los trabajadores basados en ley pudieran reclamar lo que les correspondía por trabajo ejecutado por cualquier factoría, a mediados del siglo XIX, surgen nuevas concepciones sobre el salario, y así aparece la famosa ley de bronce, del economista alemán FERNANDO LA SAYE, quien manifestaba que el salario debe cubrir el mínimo de las necesidades del hombre para subsistir." Posteriormente la Teoría de la Plusvalía hace notar que el salario debiera guardar relación entre el beneficio lícito del patrono y el aumento del valor que la mercancía ha adquirido gracias al trabajo del obrero. (6)

---

(6)JUAREZ, CRISTA. Historia del Derecho. Facultad de Ciencias Jurídicas. USAC. Mimeografiado. 1985.

### 2.1.SALARIO DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO.

Para el autor de El Capital, según cita el extinto guatemalteco JULIO ALFONSO FIGUEROA, "El Salario no es lo que parece ser, es decir, el valor (o precio) de la fuerza de trabajo (7).

Por su parte citado por Nestor De Buen RICARDO, Sostiene que el salario es: "Lo que le cuesta a la sociedad permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar la raza". (8)

Mientras que para GIDE, citado por HERNANDEZ CARDONA, significa: "que el salario viene a ser toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo." (9)

---

(7)Figueroa G. Julio Alfonso. El Salario, revista número 2, época 2da. Facultad de Ciencia Económicas, USAC.Guatemala, Pag. 6.

(8)De Buen L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Pag. 167.Editorial Porrúa S.A. México 1987.

(9)Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Seminario sobre el Salario en Centroamérica y Panamá, Guatemala 20-9-66, Anexo 6. Pag. 4

Por simple inspección podemos determinar que la definición, aunque vertidas en la concepción economista no existe similitud, pero se encuentra a mi criterio, fuera de la esfera real en el Derecho Moderno que se encamina a proteger a la persona en el desempeño de sus labores, ya que el salario es de naturaleza alimenticia.

## 2.2. SALARIO DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL.

El autor Mario de la Cueva, al referirse al salario indica: "La retribución que debe recibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir a una existencia que corresponde a la dignidad de la persona humana o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa" (10)

La importancia que presenta esta definición, es que el salario, tiene por objeto que el trabajador y su núcleo familiar, satisfagan sus necesidades vitales.

---

(10) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. S.A. México año 1984. Pag. 294.

### 2.3.EL SALARIO DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO.

El tratadista Guillermo González Charry (11) expresa que es "La remuneración que se da al trabajador por el servicio que presta." Es decir que el contrato de trabajo es conmutativo y que implica cargas para ambas partes.

Vemos que la definición anterior se complementa con la social, en el sentido que, no es solamente lo que se recibe por el servicio prestado, sino que es causa que sirve al trabajador para atender sus necesidades básicas y las de su familia para poder tener una vida decorosa, en tal virtud continúa diciendo el autor aludido, que: "Todo lo que recibe el trabajador es en forma habitual y permanente que directamente o indirectamente implique remuneración o retribución de sus servicios (12). Por ello se entiende como salario no solo lo que el trabajador recibe periódicamente, sino también todo aquello que aparte de tener un sentido estrictamente monetario implique una remuneración del trabajo.

---

(11)González Charry, Guillermo. Derecho del Trabajo. Editorial Temis, segunda edición, Bogotá 1970. Pag.333

(12)Op.Cit. Pag.333.

#### 2.4. DETERMINACION DEL SALARIO.

El problema del salario tiene el punto neurálgico en su determinación; esto es la tasa que debe regirlo. Se han formulado numerosas teorías sobre un aspecto cuyo contenido corresponde a la Economía Política, pero que guarda estrecha relación con el Derecho Laboral. Para éste, dentro del contrato de trabajo.

Consiste en la contraprestación que el patrono debe al trabajador por la cesión de su esfuerzo, por los servicios que le presta. Constituyó así un hecho con ciertos resultados jurídicos.

A continuación cito teorías que se refieren sobre la determinación del salario:

- a) TEORIA SOBRE LA OFERTA Y LA DEMANDA: "Los economista de la Escuela Liberal han pretendido que el precio de la jornada del obrero, o de cualquier otro trabajo o servicio, se regula como el precio según aquellos, los salarios se elevan a bajan en razón inversa del número de obreros que se ofrecen para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible. Esta teoría se resume en la frase célebre del economista COBDEN, al indicar: "Cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan; cuando dos

patronos corren detrás de un obrero, sube." (13) Sobre la presente teoría los partidarios defiende indicando que existe un nivel mínimo debajo del cual el salario no puede descender: que es lo indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia. Pero existe un límite máximo --continúan arguyendo-- que es imposible de rebasar, que el valor del producto. Entre estos dos límites oscilan los salarios por influencia de la oferta y la demanda.

- b) **TEORIA DEL SALARIO NATURAL:** "Del punto de vista de Malthus, sirvió a Ricardo para formular su teoría del Salario Natural, este último estableció su ley del salario en los siguientes términos: "El trabajador no puede ganar a la larga, más que el mínimo para su existencia (necesario para vivir con estrechez el y su familia); pues si gana menos, perecerá poco a poco la población obrera. Y la reducción en la oferta de fuerzas de trabajo hará subir el salario. Si el trabajador gana más del mínimo de existencia, aumentará como enseña la experiencia el número de matrimonios y nacimientos, y el aumento de oferta de

---

(13) Zamora y Castillo, Luis Alcalá. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Edit. Heliasta S.R.L. B.A. Argentina 1976. Pag. 541

brazos ocasionará, la baja del salario. (14)

c) TEORIA DEL FONDO DE SALARIO: "Es una teoría inglesa conocida con el nombre de FONDO DE LOS SALARIOS ó WAGE-FUND que traducido significa FONDO DE SALARIO, se aproxima a la fórmula de la Oferta y la Demanda, sosteniendo que los trabajadores, para su sostén buscan trabajo y ofrecen el suyo; esto no es más que la oferta, ya que la demanda está representada por el capital y constituye el único medio para dar empleo remuneratorio al capital, que nace de hacer que los trabajadores produzcan, la conformidad entre estos dos elementos de oferta y demanda determinará la tasa de los salarios, si se toma de una parte, el capital circulante en el país y de otra el número de los trabajadores y se divide la primera cifra por la segunda, el coeficiente dará el importe del salario, según Francisco Walker.

"A esta teoría se pliego Stuart Mill, que sostuvo "la cuantía del salario se determina por dos elementos principales: La oferta de trabajo representada por la cifra de población obrera, y la demanda de trabajo, constituida por la porción o fondo de capitales que los empresarios afectan al pago de la mano de obra". (15)

---

(14) IDEM. Pag. 542

(15) IDEM. Pag. 543

d) TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO: Esta teoría se enuncia por el economista norteamericano FRANCISCO WALKER, en su obra THE VAGE QUESTION (El problema del Salario) seguida por Stanley Jevons y por Henry George, asimilan la tasa del salario a la parte del precio del costo de la vida obrera, que sostiene que el valor del trabajo no puede ser equiparado al valor de una mercancía sometida únicamente a la ley de la oferta y la demanda, bajo la acción de la competencia. El trabajador no constituye una mercancía cualesquiera, sino un instrumento de producción, por lo cual el valor del trabajo depende sobre todo de su productividad.

Parafraceando a LUIS ALCALA ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, quien cita a Lroy Blaulie dice que la teoría de la productividad del trabajo, ha dado una nueva forma a la determinación del salario, considerando la fuerza del trabajo obrero como un capital, donde el salario represente el interés.

e) TEORIA DEL JUSTO SALARIO: Esta teoría se resume expresando que el salario no debe ser insuficiente para el sustento de un obrero frugal y de sus buenas costumbres. Expresa el sabio pontífice León XIII "Entre los principales deberes de los patronos debe figurar en primer término el de dar a cada uno el salario conveniente." (16)

De las teorías relacionadas considero que las más adecuadas para la determinación del salario es del Salario Justo, en el

-----  
(16) IDEM Pag. 544.

entendido que éste debe ser suficiente para el sostenimiento del trabajador y de su núcleo familiar pues no más que de otra manera podrá satisfacer sus necesidades básicas, (alimentación, vivienda, vestuario, recreación.), que son elementos necesarios para que la persona humana pueda desempeñar con mayor eficiencia su trabajo, redundando éste en una mejor producción para el capital, no solo en el presente, sino también el futuro, ya que los descendientes de éste crecerán en mejores condiciones tanto físicas como intelectuales.

## CAPITULO II

## 1. BONIFICACION

## Conceptos Generales:

Para el Tratadista Ernesto Krotoschin, citado por el Licenciado Oscar Leonel De León Cuellar, la bonificación consiste en: "La existencia de otro tipo de remuneración complementaria, de fisonomía denominada bonificación.

Parafaseando a Krotoschin, diremos que, se trata de una ventaja económica que obtiene el trabajador, mediante la prestación de un servicio y puede consistir en el hecho que el empleador, se haga cargo de los aportes que las leyes de previsión social obliguen a él en cierto modo, puede ser cualquiera de esas cosas segun sea la remuneración a la cual se refiere la bonificación. Esa bonificación puede ser obligatoria, lógicamente resulta exigible en caso de que no se halla cumplido."

" Otro tipo de bonificación, se da por salario familiar que existe por acuerdo individual o colectivo o por disposición legal; es un verdadero salario a todos los efectos" (17).

---

(17) DE LEON CUELLAR, OSCAR LEONEL, Tesis de graduació "Análisis Jurídico de la Bonificación de Emergencia." Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1988 Pag. 34.

El Laboralista mexicano Mario de la Cueva, haciendo referencia a otros tipos de remuneración manifiesta: "Otra forma de remuneración que tiene en cuenta el rendimiento, es el sistema de primas (premios) que puede ser muy variado, se aplica conforme a la cantidad o calidad del trabajo diferenciándose en este último aspecto del salario a destajo, que solo supone una calidad normal... es de preferente aplicación en el trabajo remunerado por tiempo, para impulsar la producción.

Hay varios tipos de remuneración con primas, según esta se combine con la remuneración por tiempo o por rendimiento. En el primer caso, el trabajador recibe siempre la remuneración fijada por tiempo convenido, y además una prima si se destaca por un trabajo cuantitativo o cualitativo superior al término medio de la prestación usual en la calidad respectiva. (18).

" La prima cuyo pago corresponde a una cláusula convencional forma parte de la remuneración, aún cuando el pago constituya una liberalidad del empleador, viene a integrar la remuneración por el trabajo prestado y, en consecuencia ha de ser tratado correspondientemente, es decir sometido a las disposiciones relativas al salario." (19).

---

(18). DE LA CUEVA, MARIO. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo mexicano. Tomo I. Pag. 275. Editorial Porrúa, S.A. México 1971.

(19). Op.Cit. pag.277.

Como puede apreciarse en la doctrina, este tipo de remuneración es muy parecida a la bonificación incentivo, ya que tiene de afinidad el estimular y aumentar la productividad y eficiencia, con la única diferencia que, en nuestro medio se excluye del salario.

#### ANTECEDENTES

El antecedente inmediato a la bonificación incentivo lo encontramos en la bonificación de emergencia para los servidores públicos y clases pasivas, contenido en el Decreto número 82-74 del Congreso de la República", (20) así como en el Acuerdo Gubernativo de fecha veintiocho de septiembre de mil novecientos setenta y nueve (21).

La bonificación de Emergencia al igual que la bonificación incentivo, se originan como medios neutralizadores de la inflación.

---

(20) Diario de Centro América, Organó Oficial de la República No. 68, publicado el 20-12-74.

(21) Diario de Centro América, Organó Oficial de la República No. 82, publicado el 7-1-82

## 2.1. ORIGEN Y ANTECEDENTES DE LA BONIFICACION INCENTIVO EN GUATEMALA

En Guatemala la Bonificación Incentivo por productividad y eficiencia, tiene su origen en el año de mil novecientos ochenta y nueve, dentro de la administración del Presidente **CEREZO AREVALO**, por iniciativa del Organismo Ejecutivo, manifestandose en la exposición de motivos lo siguiente: "Dentro de la política del Gobierno de la República, tendiente a reactivar la economía nacional y crear condiciones de estabilidad monetaria y financiera, se han tomado una serie de disposiciones que de alguna manera inciden en la economía de la clase laboral del país. En ese orden de ideas, el Organismo Ejecutivo, estima necesario crear condiciones para reducir el impacto económico que puede afectar a los grandes sectores de la población, situación ante la cual es urgente mejorar la capacidad adquisitiva de estos últimos, con lo que necesariamente se elevará el nivel de vida de todos los habitantes del país y el bienestar de la familia. Por aparte, es necesario garantizar a los trabajadores el pago de las prestaciones que le corresponden conforme el Código de Trabajo, y crear los mecanismos para que el pago de esas prestaciones tenga la menor incidencia en la economía de los empleadores.(22).

---

(22). Exposición de Motivos del Proyecto de Ley Pag. 7., Proyecto de Ley. Año 1989. Fotocopiado.

## 2.2. UBICACION

De acuerdo a lo que se analiza en el presente capítulo, puedo afirmar que la Bonificación Incentivo, no puede ubicarse de otra manera, mas, que como parte del salario, ya que pese a la tergiversación que ha sido objeto, la denominación queda suficientemente establecido que la misma es debida a un trabajador, por el cumplimiento de una obligación ante el patrono, originado de la vigencia del vínculo económico jurídico que les es común.

## 2.3. NATURALEZA

De acuerdo al análisis del expediente de discusión del proyecto de ley, se colige que la bonificación en el sector privado, tiene naturaleza de Incentivo extraordinario, fundamentado que el objetivo es incentivar la eficiencia de los trabajadores en general y tendrá carácter de beneficio individual por su rendimiento en el trabajo.

## 2.4. BENEFICIOS ECONOMICOS QUE PIERDE EL TRABAJADOR CON LA BONIFICACION INCENTIVO.

En los términos en que quedó redactada la Bonificación Incentivo, Decreto setenta y ocho guión ochenta y nueve del Congreso de la República, el trabajador es afectado en varios derechos, citando para el efecto los siguientes:

a) No se toma en cuenta para el cálculo de la indemnización; tampoco se toma en cuenta para el cálculo del aguinaldo, ni el Bono anual (prestación también conocida popularmente como bono catoroce, ni cuando las vacaciones, en los casos que la ley lo permite sean compensadas en dinero.

b) Asimismo es afectado el trabajador, en el momento en que deja de cumplir su obligación principal, (prestación del servicio) por suspensión acordada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, originada por incapacidad temporal comprobada; y el caso más lesivo para la economía del trabajador y su núcleo familiar, se da en el cálculo de las pensiones originadas por el programa de INVALIDEZ, VEJEZ y SOBREVIVENCIA.

#### **REGULACION DE LA BONIFICACION INCENTIVO EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA**

La prestación denominada BONIFICACION INCENTIVO, se encuentra contenida en el Decreto SETENTA Y OCHO GUION OCHENTA Y NUEVE (78-89), del Congreso de la República de Guatemala, publicado en el Diario de Centro América, Órgano Oficial de la República de Guatemala, con fecha veintiuno de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve, que entró en vigencia el veintidos del mes y año anteriormente citados.

**CARACTERISTICAS**

Las características, más importantes en la Bonificación Incentivo son:

1. **SECTORIAL:** Pues está dirigida a hacerse efectiva únicamente en el Sector Privado, con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia.
2. **PERMANENTE** En virtud que a apartir de la vigencia del Decreto 78-89, del Congreso de la República, todo patrono está obligado al pago de dicha prestación.
3. **IMPERATIVA:** Porque todo patrono sin excepción, tiene la obligación de hacer efectiva la cuantía indicada según el caso (0.15 o 0.30).
4. **IRRENUNCIABLE:** Pues ningún trabajador puede renunciar al beneficio de la bonificación incentivo.
5. **CONSTITUYE UN MINIMO DE DERECHOS:** En virtud que su fijación no puede ser disminuída.

**LA BONIFICACION INCENTIVO COMO VENTAJA PARA LA CLASE EMPLEADORA:**

La bonificación incentivo es una contraprestación de carácter

obligatoria e irrenunciable para el trabajador y que figura en el decreto que la contiene, como parte independiente al salario, pero no hay que perder de vista que es motivado por una protección que se le da a la clase empleadora en virtud de que este está conciente que el pago de esta prestación no incrementa el valor del salario en consecuencia no se toma en cuenta para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, como tampoco para el pago de las cuotas patronales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Pero si se toma en cuenta para el calculo de la renta imponible.

#### **BONIFICACION PARTE DEL SALARIO**

Para determinar que la Bonificación Incentivo forma parte del salario, se presenta a continuación el siguiente análisis:

1. La bonificación forma parte del salario: Lo es, y afirmo lo anterior en virtud de que el trabajador la recibe a cambio de la prestación de un servicio, enmarcandose entonces en lo estipulado en el artículo 88 del Código de trabajo que indica: "Salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo vigente entre ambos."

Con el objeto de brindar una mayor sustentación a lo referido en el párrafo anterior cito al tratadista Nestor de Buen, quien al referirse al salario define: "La idea de salario es un punto fundamental del derecho

del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo." (23)

2. La misma ley creadora de la Bonificación Incentivo, regula que, se computará como salario para el pago de séptimo día, refiriéndose a esta contraprestación. Por qué se regula como salario ordinario en este caso?. Porque es sin lugar a dudas, por el servicio prestado durante seis días a la semana en forma consecutiva.

También es coincidente lo antes descrito, con lo estipulado por el artículo 126 del Código de Trabajo, que establece: "Todo trabajador que labore a plazo fijo o por tiempo indeterminado y cuyo salario sea cubierto por unidad de tiempo o de obra, tiene derecho a disfrutar de día de descanso remunerado, después de cada seis días de trabajo continuo."

Esta disposición es sinalagmática con lo señalado, siendo consecuencia normas protectoras del salario, por lo que no es justo que la ley de la Bonificación Incentivo, excluya a esta contraprestación y la contemple como remuneración diferente al salario.

---

(23). DE BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo, Pag. 177, Editorial, Porrúa, S.A. México, año 1987.

3. El artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa: "Los derechos consignados en esta sección, - refiriéndose a la sección octava, Trabajo- son irrenunciables para los trabajadores, susceptible de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley...serán nulas *ipso jure* y no obligan 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 ley, en 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 disposiciones legales, reglamentarias, o contractuales en materia laboral, se interpretarán en sentido más favorable para los trabajadores." Principio conocido doctrinariamente como *Indubio Pro-operario*.

Con este precepto legal y tomando en cuenta que es un derecho social mínimo, plasmado en la literal c) del artículo 102 del cuerpo constitucional citado que indica: "Igualdad de salario para igual trabajo..." se establece que el artículo segundo del Decreto número setenta y ocho guión ochenta y nueve, del Congreso de la República, tergiversa la denominación salario, violándose así preceptos constitucionales.

Como una forma de consolidación en las normas que protegen al salario, no hay que dejar al margen, el Convenio Internacional del Trabajo número noventa y cinco, ratificado por Guatemala y que define al salario de la siguiente manera: "Salario significa la remuneración o ganancia sea cualfuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda calcularse en efectivo, fijado por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal por un trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

Por la preeminencia que la constitución Política de la República de Guatemala, establece para los tratados internacionales en materia de derechos humanos, específicamente en el artículo cuarenta y seis, y tomando en consideración que el salario es en derecho eminentemente humano, también es violado por el artículo segundo del Decreto setenta y ocho guión ochenta y nueve del Congreso de la República, y que es objeto de análisis en el presente trabajo.

No puede pasar por desapercibido, lo estipulado en la literal t), del artículo 102 constitucional, que reza: "El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones

y condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se consideraran como parte de los derechos minimos que gozan los trabajadores de la República de Guatemala."

## CAPITULO III

1. VIOLACION A PRECEPTOS CONSTITUCIONALES, EN EL ARTICULO SEGUNDO DEL DECRETO SETENTA Y OCHO GUION OCHENTA Y NUEVE DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA

Para referirnos a la violación de preceptos constitucionales, principiaremos diciendo, que la jerarquía de las normas se grafica mediante una pirámide invertida, de tal manera que es facil distinguir las normas primarias de las secundarias, encontrándose en la parte superior de esta, a la Constitución Política de la República de Guatemala, que constituye la suprema competencia del sistema jurídico Estatal; En consecuencia la Carta Magana es la máxima autoridad, salvo la excepción contenida en el artículo 46 de la misma Constitución, que refiere el principio de preeminencia del Derecho Internacional en materia de Derechos Humanos, en virtud de los tratados y convenciones en esa materia, los cuales prevalecen sobre el derecho interno.

Para el objeto de análisis de la violación a preceptos constitucionales, cito los siguientes artículos de nuestra Constitución Política: El Artículo 154 que en su parte conducente preceptúa "Los funcionarios son depositarios de la autoridad, responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la ley y jamás superiores a ella."

El Artículo 102 en lo que al tema interesa, estipula: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a)...; b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad."

Artículo 106: Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley...."

Para determinar las violaciones a los preceptos constitucionales que anteceden, transcribo a continuación el artículo segundo del Decreto setenta y ocho guión ochenta y nueve del Congreso de la República de Guatemala, que literalmente dice: "La bonificación 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. Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para computo de séptimo día que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta, en cuanto al trabajador no causará 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 la primera parte del precepto legal antes transcrito, la violación se manifiesta en el sentido de que el Congreso de la República no observó la existencia de los Derechos Mínimos Constitucionales del Trabajo, al ocurrir la situación anterior se está en una posición, superior a la Constitución, ocasionando como consecuencia que se infrinja el Artículo 154 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que si bien es cierto que el Congreso de la República, es el órgano formal para la creación de leyes, no debe olvidar de que están sujetos a la ley y jamás en situación de superioridad a la misma.

Al igual que en el caso anterior, se viola el Artículo 102, de la Constitución Política de la República de Guatemala, al emitirse el Decreto setenta y ocho guión ochenta y nueve, del Congreso de la República, al no tomarse en cuenta que el pago de la Bonificación Incentivo es originado por el esfuerzo físico y/o mental que el trabajador realiza en el cumplimiento de un contrato de trabajo y que el artículo analizado indica que la bonificación incentivo no forma parte del salario, y se deja en el album de los recuerdos; que toda prestación de trabajo es remunerada por medio del salario. Podría argumentarse en algún momento, que el precepto del artículo

segundo del Decreto setenta y ocho guión ochenta y nueve del congreso de la República se enmarca en la literal b), del artículo 102 constitucional citado anteriormente cuando en su parte final regula "...salvo lo que al respecto determina la ley." Pero no hay que perder de vista, que este caso se refiere a situaciones excepcionales como es el caso de que el trabajador no tiene derecho a remuneración adicional cuando ocurra un siniestro o riesgo inminente, por ejemplo en caso de incendio, como lo estatuye el artículo sesenta y tres literal e), del Código de Trabajo.

De igual manera se viola la literal c), del artículo 102 de nuestra Carta Magna, al no tomarse en cuenta que, este precepto es determinante para el calculo del salario cuando conceptúa "IGUALDAD DE SALARIO PARA IGUAL TRABAJO", ocasionando la inaplicabilidad del artículo ochenta y nueve del Código de Trabajo que estipula, que para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, debe de tomarse en cuenta la intensidad y calidad del mismo.

El Artículo 106, de la Constitución citado, de igual manera es violado, ya que en lugar de superar los derechos de los trabajadores, los disminuye al preceptuar el Artículo segundo del Decreto setenta y ocho guión ochenta y nueve del congreso de la República que, la Bonificación Incentivo no se tomará en cuenta para el calculo de INDEMNIZACIONES O COMPENSACIONES POR TIEMPO SERVIDO, NI AGUINALDOS.



Puede apreciarse en forma clara e indubitable, que la Constitución Política de la República de Guatemala, a pesar de contener preceptos, que deben observarse en materia laboral, han sido violados por el Congreso de la República de Guatemala, con conciencia o sin ella, pero afectando al sector mayoritario de la población guatemalteca.

2. VIOLACION AL CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO NUMERO NOVENTA Y CINCO. EN EL ARTICULO SEGUNDO DEL DECRETO SETENTA Y OCHO GUION OCHENTA Y NUEVE, DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.

Quedó determinado en el capítulo I, que los Tratados y convenciones Internacionales en materia de Derechos Humanos, aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el Derecho Interno.

Para analizar específicamente la violación de que ha objeto el convenio citado, transcribo a continuación el precepto contenido en el artículo primero del Convenio Internacional número noventa y cinco que reza: "A 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, debida por un empleador a un trabajador en virtud de

un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este haya efectuado o por los servicios que haya prestado o deba prestar."

En contraposición a la definición anterior, el Congreso de la República de Guatemala emite el Decreto setenta y ocho guión ochenta nueve, el que en su artículo segundo preceptúa "...esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos..."

Se desprende de los párrafos anteriores, una contradicción, que a todas luces es violatoria del convenio citado por las razones siguientes:

- a) La Bonificación Incentivo se evalúa en efectivo;
- b) La Bonificación Incentivo fue fijada por la legislación nacional;
- c) La Bonificación Incentivo es debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios prestados;
- d) La Bonificación Incentivo es debida por un contrato de trabajo que es sinalagmático a empleador y trabajador.

Se colige de lo antes referido, que la bonificación incentivo, forma parte del salario, por lo que al excluirlo del salario el Decreto setenta y ocho guión ochenta y nueve en su artículo segundo viola al convenio internacional del trabajo número noventa y cinco por tener preeminencia sobre el derecho interno.

3. ANALISIS E INTERPRETACION DE LA REPUESTAS FORMULADAS, EN LA ENCUESTA REALIZADA A PROFESIONALES DEL DERECHO, RESPECTO A LO QUE SE CONCEPTUA COMO SALARIO, BONIFICACION INCENTIVO Y LA VIOLACION A PRECEPTOS CONSTITUCIONALES Y AL DERECHO DEL TRABAJO.

Con el objeto de conocer cual era la opinión o el parecer de varios profesionales del Derecho respecto a la conceptualización de lo que se entiende por salario, que es la Bonificación Incentivo, si a su juicio existen violaciones constitucionales y al Derecho Internacional del Trabajo, realizamos una encuesta, y formulamos un cuestionario que constaba de ocho preguntas. Resulta interesante el análisis e interpretación que nos brindaron respecto a la respuesta a cada una de las interrogantes, las cuales se analizan en forma gráfica, no está de más mencionar que se entrevistaron a jueces de trabajo, ex- minisistros de Trabajo y Abogados que se dedican al Derecho del Trabajo, así como a académicos y profesionales litigantes.

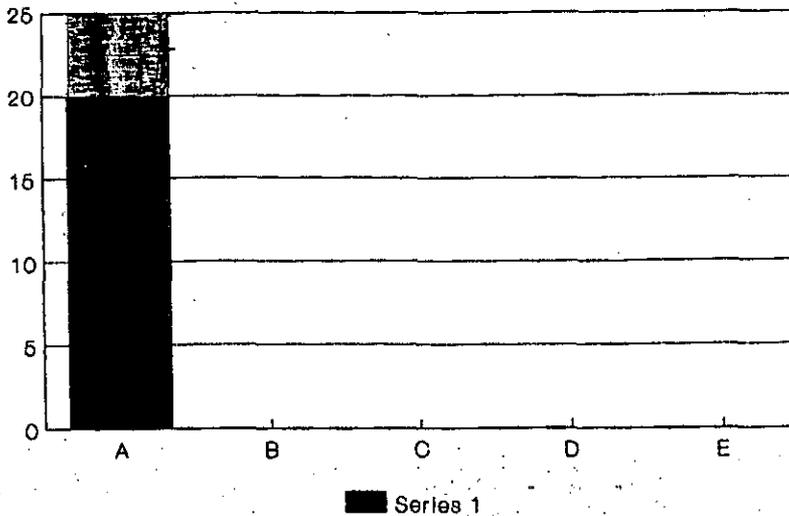
A continuación presentamos las preguntas formuladas, así como las interpretaciones de las respuestas dadas a cada una de ellas por veinticinco profesionales del Derecho.

#### CUESTIONARIO

1. QUE ES EL SALARIO.?
2. QUE ES LA BONIFICACION INCENTIVO.?
3. SE PODRIA CALIFICAR LA BONIFICACION INCENTIVO COMO OTRA FORMA DE REMUNERACION.?
4. SE PODRA CALIFICAR LA BONIFICACION INCENTIVO COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALALRIO.?
5. QUE DERECHOS CONSIDERA QUE EL TRABAJADOR PIERDE, AL CONSIDERARSE QUE LA BONIFICACION INCENTIVO, NO FORMA PARTE DEL SALARIO.?
6. QUE BENEFICIOS OBTENDRIA EL TRABAJADOR, AL CONCEPTUALIZARSE LA BONIFICACION INCENTIVO. COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO.?
7. CONSIDERA USTED QUE EL ARTICULO SEGUNDO DEL DECRETO SETENTA Y OCHO GUION OCHENTA Y NUEVE, VIOLA PRECEPTOS CONSTITUCIONALES.?

8. CONSIDERA USTED, QUE EL DECRETO SETENTA Y OCHO GUION OCHENTA Y NUEVE, EN SU ARTICULO SEGUNDO, VIOLA PRECEPTOS DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.?

1ra. PREGUNTA  
QUE ES EL SALARIO



25 PERSONAS ENCUESTADAS

RESPUESTA:

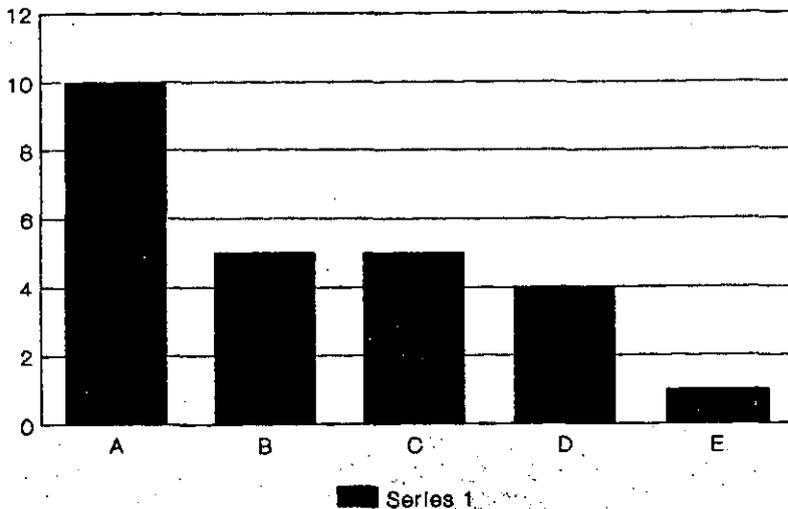
A: Salario es la retribución, que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o relación de trabajo vigente entre ambos no importando la denominación que se le dé, ni el método utilizado para su cálculo.

**COMENTARIO:**

Como podrá notar el lector, de los veinticinco profesionales encuestados, podríamos decir que coinciden con el concepto de que SALARIO es: La retribución, que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o relación de trabajo vigente entre ambos, no importando la denominación que se le dé ni el método utilizado para su cálculo

47  
2da. PREGUNTA

QUE ES LA BONIFICACION INCENTIVO



25 PERSONAS ENCUESTADAS

RESPUESTAS:

- A: Es una contraprestación, para estimular la productividad y eficiencia, obligatoria para el patrono e irrenunciable para el trabajador, en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo.
- B: Es una remuneración por el cumplimiento de la relación obrero patronal.
- C: Es una forma o rebaja en el precio de una mercancía. En Guatemala es la rebaja al precio de la fuerza de trabajo.
- D: Es una forma de mejorar la capacidad adquisitiva del trabajador.
- E: Es una concesión por hora ordinaria de trabajo.

**COMENTARIO:**

Como se puede apreciar de la gráfica anterior, diez personas indicaron que la bonificación incentivo, era una contraprestación para estimular la productividad y eficiencia; obligatoria para el patrono.

Mientras que cinco de ellas, se manifestaron en forma diferente ya que para éstos, es una remuneración por el cumplimiento de la relación obrero patronal.

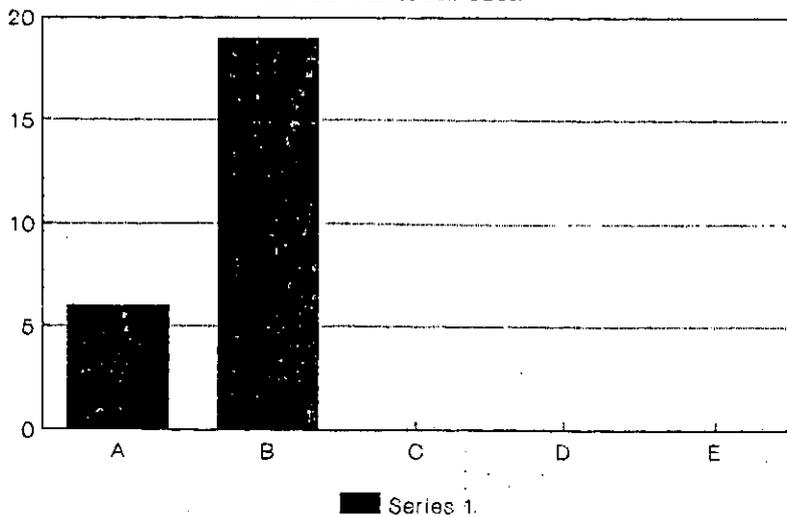
En forma distinta cinco profesionales se pronunciaron indicando que es una rebaja al precio de la fuerza de trabajo.

Cuatro de los encuestados se inclinaron a decir que era una forma de mejorar la capacidad adquisitiva del trabajo.

Y, finalmente, uno solo de los encuestados indica que es una concesión por hora ordinaria de trabajo.

Como podemos apreciar que los encuestados únicamente diez conocían que es la bonificación incentivo, es decir, estaban enteradas de la creación del decreto número 78-89 emitido por el Congreso de la República.

3ra. PREGUNTA  
SE PODRIA CALIFICAR LA BONIFICACION INCENTIVO COMO OTRA FOR  
MA DE REMUNERACION



25 PERSONAS ENCUESTADAS

RESPUESTAS:

A: Es otra forma de remuneración

B: No es otra forma de remuneración.

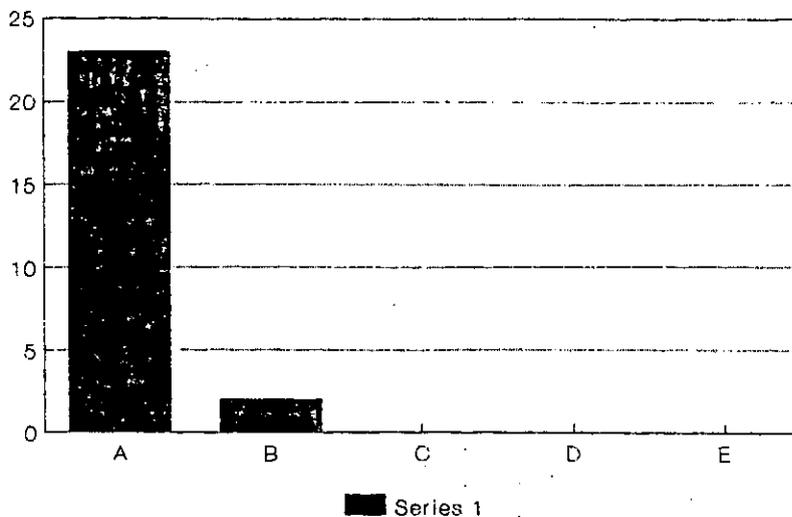
**COMENTARIO:**

En cuanto a esta interrogante, conforme a la gráfica se puede apreciar, que diecinueve de los encuestados consideran a la bonificación incentivo como otra forma de remuneración, mientras que seis de ellas se pronuncian en sentido contrario.

De lo anterior se colige que, de conformidad con el decreto 78-89 del Congreso de la República -Ley de Bonificación Incentivo-, la misma no forma parte del salario, pero por el contrario y conforme al artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y el artículo primero del Convenio del Trabajo número 95, aunque sea otra forma de remuneración forma parte del salario como más adelante se verá.

## 4ta. pregunta

SE PODRA CALIFICAR LA BONIFICACION INCENTIVO COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO



25 PERSONAS ENCUESTADAS

RESPUESTAS:

A: Es parte integrante del salario.

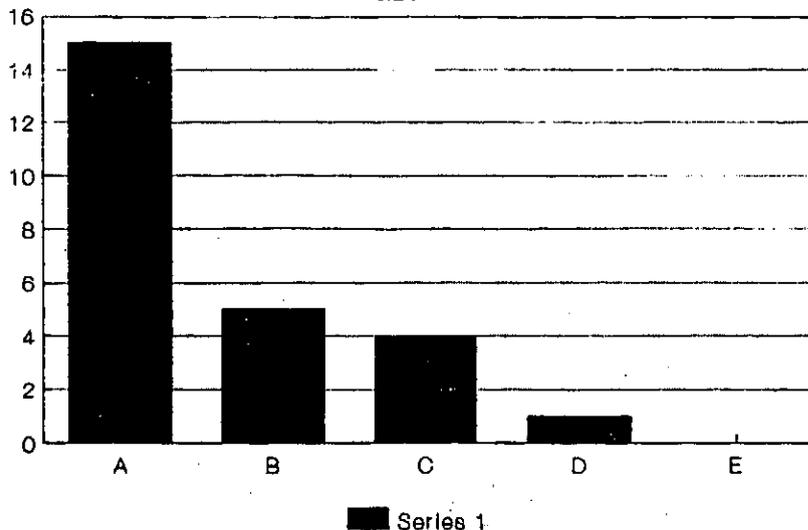
B: No es parte integrante del salario.

**COMENTARIO:**

Se nota de la respuesta anterior, que únicamente dos de los entrevistados opinaron que la Bonificación Incentivo no es parte integrante del salario, es decir, que en su mayoría se comparte el criterio de que sí es parte integrante del salario.

## 5ta. PREGUNTA

QUE DERECHOS CONSIDERA QUE EL TRABAJADOR PIERDE, AL CONSIDERARSE QUE LA BONIFICACION INCENTIVO, NO FORMA PARTE DEL SALARIO



25 PERSONAS ENCUESTADAS

RESPUESTAS:

A: Todos los que le asisten al trabajador, establecidos en las leyes laborales y que se calculan sobre la base del salario.

B: Las prestaciones establecidas en las leyes laborales y de bienestar laboral.

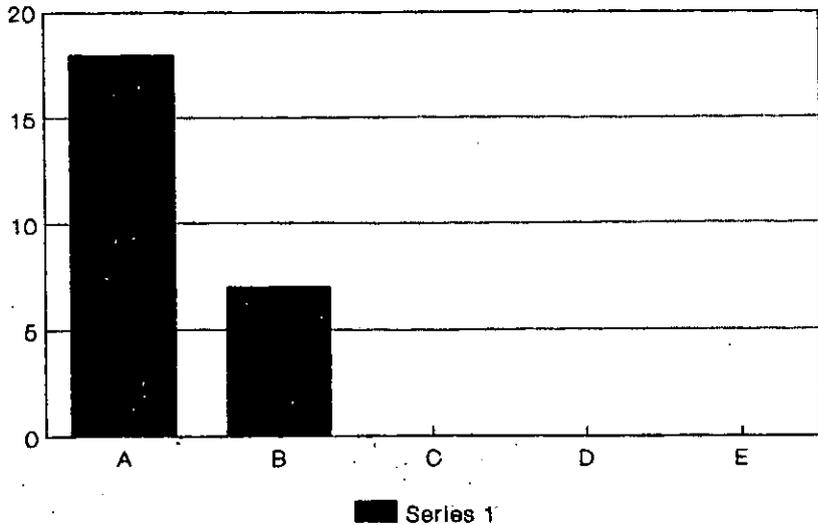
C: Las que el mismo artículo limita

D: Ninguna.

**COMENTARIO:**

Originada de la pregunta formulada con anterioridad, se hacía indispensable plantear que derechos perdía el trabajador al considerar que la Bonificación Incentivo, no forma parte del salario, obteniendo como resultado que en su mayoría, las respuestas fueron que aquellas que le asisten al trabajador en virtud de la ley, mientras que solo uno de los entrevistados se manifestó que ninguna.

QUE BENEFICIOS OBTENDRIA EL TRABAJADOR, AL CONCEPTUALIZARSE LA BONIFICACION INCENTIVO, COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO.



25 PERSONAS ENCUESTADAS:

RESPUESTAS:

A: Todos los beneficios originados en las leyes laborales y de bienestar social.

B: Los que el artículo segundo del Decreto setenta y ocho - guión ochenta y nueve limita.

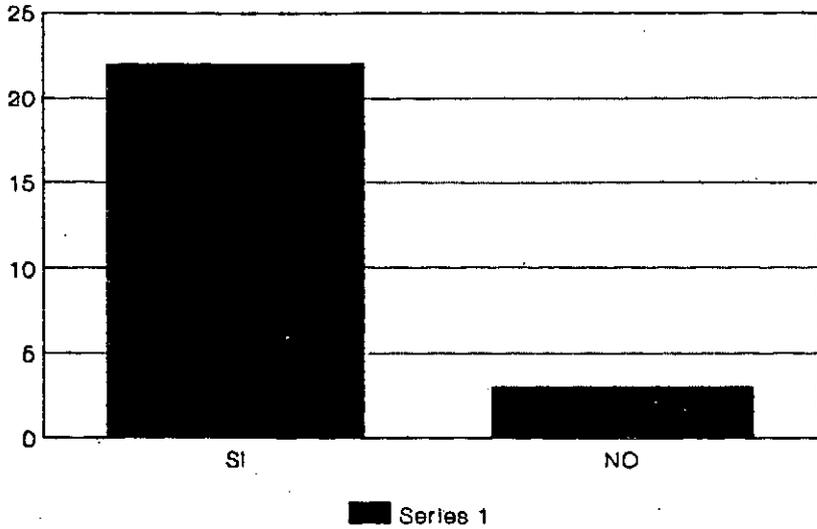
**COMENTARIO:**

Derivado de la gráfica anterior, resulta que dieciocho encuestados se inclinaron a opinar que los beneficios que el trabajador percibirá al ser considerada la Bonificación Incentivo como parte integrante del salario, serán todos aquellos originados por las leyes laborales y de bienestar social.

Por otro lado, siete de los encuestados indican que los beneficios que obtiene el trabajador son los mismos que limita la ley.

7ma. PREGUNTA

CONSIDERA USTED, QUE EL ARTICULO SEGUNDO DEL DECRETO 78-89, VIOLA PRECEPTOS CONSTITUCIONALES?



25 PERSONAS ENCUESTADAS

RESPUESTAS:

A. Si

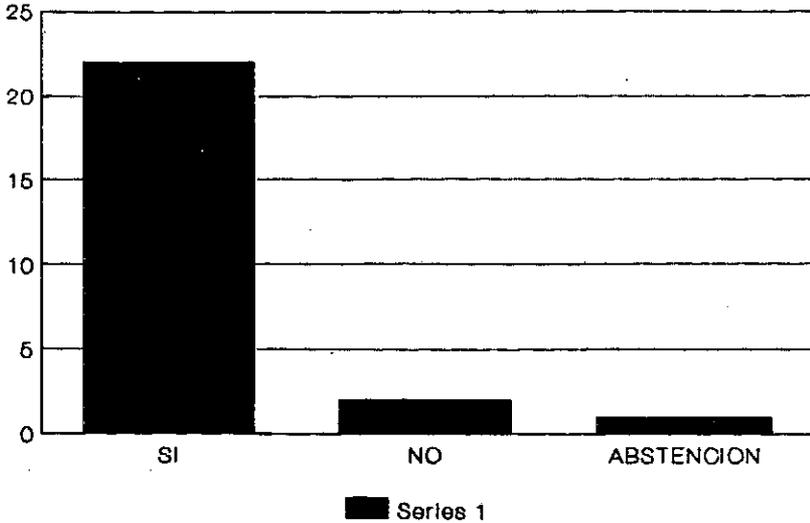
B. No

**COMENTARIO:**

Al referirse a esta pregunta, si se consideraba que el artículo segundo del decreto 78-89 del Congreso de la República, viola preceptos constitucionales, veintidos de los encuestados contestaron que si, y solamente tres de ellos, manifestaron que no.

## 8va. PREGUNTA

CONSIDERA USTED, QUE EL ARTICULO SEGUNDO DEL DECRETO 78-89,  
VIOLA PRECEPTOS DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO?



25 PERSONAS ENCUESTADAS

RESPUESTAS:

A. Si, el Convenio Internacional del Trabajo No. 95

B. No

C. Abstención

**COMENTARIO:**

Finalmente, hemos de manifestar que, al indagarse con respecto si el artículo del decreto 78-89 del Congreso de la República, viola preceptos del Derecho Internacional del Trabajo, se obtuvo, como se muestra en la gráfica el resultado que veintidos de los encuestados afirman que si, y específicamente al Convenio Internacional del Trabajo número 95.

Tres de los encuestados, indicaron que no existe violación de dichos preceptos.

Y, finalmente, uno se abstuvo de responder.

**COMENTARIO FINAL:**

Con lo anterior, y aunque la muestra que abarcamos con la encuesta es pequeña y partiendo de lo particular a lo general, podemos a manera de conclusión decir que en opinión de la mayoría de los encuestados, coinciden que en el artículo segundo del Decreto 78-89 del Congreso de la República, existe violación a preceptos constitucionales y al Convenio Internacional del Trabajo número 95, el cual ha sido ratificado por Guatemala.

Para una mejor comprensión del tema que hemos tratado en el presente trabajo, se incluye al final de la mismo, una transcripción del Decreto número 78-89 del Congreso de la República, así como del artículo primero del Convenio Internacional del Trabajo número 95.

## CONCLUSIONES

- 1.- El Artículo segundo del Decreto setenta y ocho guión ochenta y nueve del Congreso de la República de Guatemala, viola preceptos constitucionales, en virtud que no se observaron los derechos mínimos constitucionales, establecidos en la sección octava de nuestra Carta Magna, a favor de los trabajadores.
  
- 2.- El Artículo segundo del Decreto setenta y ocho guion ochenta y nueve del Congreso de la República de Guatemala, al excluir la Bonificación Incentivo del concepto salario del salario viola el Convenio Internacional del Trabajo Número noventa y cinco, que preceptúa, que salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo siempre que pueda evaluarse en efectivo.
  
- 3.- El artículo segundo del Decreto setenta y ocho guión ochenta y nueve del Congreso de la República de Guatemala, disminuye los derechos de los Trabajadores del Sector Privado.

- 4.- El artículo segundo del Decreto setenta y ocho guión ochenta y nueve del Congreso de la República de Guatemala, tergiversa la denominación salario, en virtud que al no considerarse la Bonificación Incentivo como parte del salario, no se toma en cuenta para el cálculo de indemnización, aguinaldo, vacaciones, bono anual, pago de viaticos, y tiempo extraordinario.

## RECOMENDACIONES:

- 1.- Debe de plantearse acción de inconstitucionalidad, para que en sentencia se declare la inaplicabilidad del Artículo segundo del Decreto setenta y ocho guión ochenta y nueve, recurso tal que podrían interponer los sindicatos o las autoridades de Trabajo y Previsión Social.
  
2. En tanto no se resuelva la inaplicabilidad del artículo segundo del Decreto setenta y ocho en acción de inconstitucionalidad, los trabajadores deben solicitar que para el pago de indemnización se tome en cuenta el monto de la bonificación incentivo como parte integrante del salario, pidiendo además el reajuste en el pago de aguinaldo, bonificación anual, así como en el pago de vacaciones cuando de conformidad con la ley opera su pago.
  
3. Que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, al resolver la pretensión de que la acción de que Bonificación Incentivo, deben tomar en cuenta para el cálculo de la indemnización, reajuste de aguinaldos, bonificación anual y pago de vacaciones; y así cumplir con la observancia establecida en el artículo ciento catorce del Decreto Uno guión Ochenta y seis, Ley de Amparo Exhibición Personal que preceptúa "Los tribunales de justicia observarán siempre el principio de que la Constitución prevalece sobre cualquier ley y tratado internacional, sin perjuicio de que en materia de derechos

humanos prevalecen los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala." y siendo que el derecho del trabajo forma parte de los derechos humanos, debe de aplicarse el Convenio Internacional del Trabajo número noventa y cinco, el cual fue aceptado y ratificado por Guatemala, y que contiene normas protectoras del salario, con el fin de evitar la disminución de los derechos laborales.

**BIBLIOGRAFIA****TEXTOS:**

**GARCIA MAYNES, EDUARDO.** Introducció al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México D.F. 1973.

**CHACON DE MACHADO, JOSEFINA; COLMENARES GUTIERRES, CARMEN MARIA.** Introducción al Derecho, Ediciones Superiores, Guatemala. 1987.

**JUAREZ CRISTA,** Curso Historia del Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mimeografiado, 1985.

**FIGUEROA G. JULIO ALFONSO.** El Salario, revista No. 2, época segunda, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1979.

**DE BUEN L. NESTOR.** Derecho del Trabajo, tomo II. Editorial Porrúa S.A., México; 1987.

**MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL,** Seminario sobre el salario en Centro América y Panama revista, Guatemala 20-9-66, anexo 6 página 4.

**DE LA CUEVA, MARIO.** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. primera edición. México, 1984.

**GONZALEZ CHARRY, GUILLERMO.** Derecho del Trabajo, Editorial Temis, segunda edición, Bogota 1970.

**ZAMORA Y CASTILLO, LUIS ALCALA.** Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1,976.

**DE LEON CULLAR, OSCAR LEONEL.** Análisis Jurídico de la Bonificación de Emergencia. Tesis de Graduación Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1988.

**DE LA CUEVA, MARIO.** Tratado Práctico del Derecho del Trabajo Mexicano. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A., México 1971.

**CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA** Exposición de Motivos del Decreto 78-89, del Congreso de la República de Guatemala. Fotocopiado.

## LEYES CONSULTADAS

Constitución Política de la República de Guatemala.

Convención Internacional de los Derechos Humanos.

Convenio Internacional del Trabajo No. 95. Aceptado y Ratificado por  
guatemala

Decreto No. 78-89, del Congreso de la República de Guatemala.

Decreto No. 2-89 del Congreso de la República de guatemal. Ley del  
Organismo Judicial.

Decreto No. 1-86, de la Asamblea Nacional Constituyente. Ley de Amparo,  
Exhibición Personal y de Constitucionalidad Decreto No. 1441 del  
Congreso de la República, de guatemala.

Decreto Número 82-74, publicado en el Diario Oficial, el 20 de diciembre  
de 1974.

Acuerdo Gubernativo del 28 de diciembre de 1979, publicado en el Diario  
Oficial, el 7 de enero de 1980.

ENCUESTAS: Encuestas realizadas a 25 profesionales del Derecho.

**OTROS:**

Exposición de motivos del Proyecto de Ley del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala. 1989.

**ANEXO:**

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NUMERO 78-89

CONSIDERANDO

Que al establecer los mecanismos para reactivar la economía nacional y crear condiciones de estabilidad monetaria y financiera, éstos han incidido en la economía de la clase laboral del país reduciendo su capacidad adquisitiva;

CONSIDERANDO

Que es necesario que el Estado adopte las medidas convenientes para mejorar el nivel de vida de los habitantes y procurar el bienestar de la familia, siendo por ello de urgencia la emisión de las disposiciones legales que aseguren su eficacia,

POR TANTO

En el ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la Republica de Guatemala,

DECRETA:

**ARTICULO 1.-** Se crea la bonificación -incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.

**ARTICULO 2.-** La bonificación 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. 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 causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTA, e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.

**ARTICULO 3.-** Por su naturaleza de bonificación incentivo a que se refiere esta ley, no constituye, ni sustituye el salario mínimo ya establecido o que se establezca de acuerdo a la ley, a los salarios ya acordados o a otros incentivos que estén beneficiando ya a los trabajadores de una empresa o centro de trabajo.

**ARTICULO 4.-** La parte patronal está obligada a cumplir con la presente

ley en el curso del siguiente mes en que entre en vigor la misma. Las autoridades de trabajo estarán encargadas de su cumplimiento y aplicaran las sanciones legales contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento.

**ARTICULO 5.-** Los incentivos que se establezcan en cada empresa o centro de trabajo deberán aplicarse observando por analogía para los trabajadores beneficiados, el principio de igualdad de salario previsto en el inciso c) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

**ARTICULO 6.-** Cuando por disposición del patrono el trabajador se vea obligado a descansar un día mas interrumpiendo la continuidad a que tiene derecho de conformidad con el Código de Trabajo, ese descanso adicional será igualmente remunerado.

**ARTICULO 7.-** (Transitorio). Por esta única vez y a partir del mes siguiente a aquél que entre en vigor esta ley, todos los empleadores privados deberán conceder a sus trabajadores una bonificación- incentivo no menor de quince centavos de quetzal (0.15) para las actividades agropecuarias y de treinta centavos de quetzal (0.30) en las demás que deberán ser calculadas por hora ordinaria efectiva de trabajo en moneda de curso legal y pagada al trabajador diariamente, en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. En los trabajos a destajo la bonificación-incentivo se determinará en base del

cálculo del promedio diario.

Esta bonificación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, sus salarios mínimos establecidos o que se establezcan en el futuro por las Comisiones Paritarias de acuerdo a la ley, o cualquiera otra mejora adquirida por beneficios contenidos en pactos o convenios colectivos.

Se exceptúan y no están afectos a esta ley las empresas que tengan en vigor pactos y convenios colectivos que hayan concedido o tengan previsto conceder aumentos salariales dentro del período de vigencia de tales pactos o convenios colectivos. Igualmente a los empleadores que hayan concedido aumento iguales o mayores a los previstos en este Decreto en los últimos treinta (30) días anteriores a la fecha de publicación de esta ley. En este último caso estarán obligados a pagar únicamente la diferencia, si la bonificación establecida por este medio fuera mayor, siempre que tales aumentos sean superiores a la bonificación que contempla esta ley.

ARTICULO 8.- Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan a la presente ley.

ARTICULO 9.- El presente Decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los siete días del mes de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve.

Fuente: Diario de Centro América, Órgano oficial de la República de Guatemala. Publicado el 21 de diciembre de 1989. Diario No.80.

CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

NUMERO 95

convenio relativo a la proteccion del salario

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y cuarenta y nueve, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección del salario, 1949:

ARTICULO 1.

A los efectos del presente convenio, el término "salario" significa

la remuneración o ganancia, sea cualquiera su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.