

SALARIO O SUELDO

Etimológicamente esta palabra proviene del vocablo **salarium**, porque la costumbre antigua el pago de un servicio era una cantidad fija de su producto.

Para la técnica laboral el salario es la retribución del trabajador, o sea lo que el hombre percibe por su trabajo.

Para el autor Ihiering salario es en sentido amplio no solo el precio del trabajo, sino también el precio de la venta.

Para el autor Mithoff el salario lo constituye la retribución obtenida por una empresa en justa correspondencia del uso cedido por ella de su fuerza de trabajo hacia el patrono.

Para Colotti el salario es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa ya sea en metálico o en especie.

Para el código de trabajo en su artículo 88 salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo escrito o de relación verbal de trabajo vigente entre ambos.

El calculo del salario para el efecto de su pago puede pactarse:

- Por unidad de tiempo (mes, semana, quincena, día, hora).
- Por unidad de obra (pieza, tarea, a destajo).
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

¿Cómo se fija el monto del salario?

Debe ser determinado por parte de los patronos y trabajadores, pero no puede ser menor al salario mínimo; puesto que existe un principio fundamental en la fijación de los salarios, este principio es el de igualdad: a trabajo desempeñado en puesto similar, y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también corresponde iguales salarios; éste principio regulado en el artículo 89, segundo párrafo del código de trabajo; así como también en el artículo 102 inciso c) de la constitución de la república.

En lo que se refiere a otro principio fundamental de los salarios, es que los mismos gozan de inembargabilidad de conformidad con el artículo 102 inciso e) de la constitución política, para la protección de los trabajadores y su familia.

LIQUIDACIÓN DEL SALARIO

- Patronos y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario sin que dicho plazo sea mayor de una quincena para trabajadores manuales ni de un mes para los trabajadores intelectuales (Art. 92 C.T.).
- El salario debe pagarse exclusivamente al trabajador o a la persona de su familia que indique por escrito o por acta levantada por autoridad de trabajo (Art. 94 C.T.).
- Debe pagarse exclusivamente en moneda del curso legal.
- Salvo pacto contrario, el salario debe pagarse en el lugar donde se prestan los servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente a que estas concluyan.

TIPOS DE SALARIOS

- Salario en dinero: es el que se abona íntegramente con moneda de curso legal.
- Salario en especie: es el que paga en valores que no son moneda, principalmente con productos, o bien proporcionándole al trabajador vivienda y alimentación. El salario en especie puede pagarse a los campesinos hasta un máximo de un 30% de su salario en alimentos o artículos de consumo personal.

SALARIO MINIMO

Es el límite retribuido y que no puede disminuirse sobre la cantidad fijada por las autoridades de trabajo para determinadas actividades económicas, agrícolas y de servicios.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO MINIMO

En Nueva Zelanda y Perú fueron los primeros países que legislaron sobre esta materia y la Organización Internacional de Trabajo en su XVI convención en 1,928 la instituyó para los demás países.

El salario mínimo debe fijarse periódicamente como lo estipula el Código de Trabajo atendiendo a las diferentes modalidades de cada actividad y las posibilidades patronales en cada una de las diferentes actividades.

En Guatemala la Comisión nacional del Salario del Ministerio de Trabajo es el órgano Técnico Consultivo de las comisiones paritarias, las cuales se conforman o se integran por dos patronos, dos trabajadores y un inspector de trabajo, los cuales son nombrados por acuerdo gubernativo del Ministerio de Trabajo.

En Guatemala la Comisión Nacional del Salario es el órgano Técnico del Ministerio de Trabajo que conoce los estudios presentados por las comisiones paritarias de los salarios mínimos discutidos y está conformada por dos representantes del Instituto Nacional de Estadística, dos del IGSS, 2 del Ministerio de Economía, 2 representantes patronales designados por el CACIF, dos representantes laborales designados por los sindicatos, dos representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y dos de la Junta Monetaria.

ATRIBUCIONES DE LA COMISION NACIONAL DEL SALARIO

- Asesorar al Ministerio de Trabajo en la política de salarios
- Actuar como organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias del salario mínimo.
- Dictaminar sobre los informes de las comisiones paritarias del salario mínimo.
- Proponer al Ministerio de Trabajo la implementación de los salarios mínimos y su publicación en el diario oficial.
- Conocer las revisiones que se formulan durante la vigencia del acuerdo de salarios mínimos.
- Evacuar las consultas que sean de su competencia.

EL AGUINALDO

La palabra Aguinaldo se deriva del idioma Celta de la palabra Gimán la que quiere decir regalo de año nuevo. El aguinaldo ha sido llevado de la costumbre a la ley en donde la disposición legal constituye una obligatoriedad para el patrono, en Guatemala el aguinaldo se encuentra regulado en el Decreto 76-78 del Congreso de la República que contiene la ley reguladora del aguinaldo para los trabajadores del sector privado, el cual estipula que todo patrono debe otorgar obligadamente a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo el 100% del sueldo o salario ordinario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente; dicha prestación deberá pagarse el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

LA COMISION

Constituye un beneficio económico proporcional a la cuantilla de los negocios, con el cual se retribuye al trabajador según el resultado obtenido en la gestión en que interviene en nombre y por cuenta del empresario; también la comisión se estima como parte del salario y por lo general se paga a aquellos trabajadores que realizan actividades las cuales se fija un porcentaje sobre las ventas o los cobros efectuados. Esta retribución tiene una naturaleza variable ya que depende del trabajo realizado por el trabajador y a veces constituye un salario único o es el complemento de un salario fijo.

LA PROPINA

La palabra propina tiene un origen muy especial y proviene de la palabra o del vocablo propinare que originalmente quiere decir convidar; la propina puede estimarse como un sobreprecio que se da voluntariamente o por coacción social como satisfacción de algún servicio recibido que se abona directamente al trabajador; tiene un carácter totalmente monetario como una satisfacción de servicio prestado; su naturaleza jurídica constituye la retribución de generosidad por la satisfacción del servicio obtenido en consecuencia su naturaleza jurídica es de derecho privado, puesto que en la actualidad no existe una ley en Guatemala que norme la retribución de la misma ya que su carácter es totalmente voluntario.

CARACTERÍSTICAS DE LA PROPINA

- Integra parte de un salario
- Se da en la proporción del servicio obtenido.
- Se abona a un tercero.
- Su importe se determina de acuerdo a la costumbre.
- La cuantilla depende de la satisfacción del consumidor y así varía de un trabajo a otro.

REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO

Es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben de sujetar el patrono y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta de trabajo. Art. 57 Código de Trabajo.

Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado por la inspección general de trabajo; y debe de ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha a que va a empezar a regir. Debe imprimirse con características legibles y debe de ser colocado en dos sitios visibles del lugar de trabajo o en su defecto proporcionarle un folleto impreso a todos los trabajadores,

REGLAS QUE CONTIENE EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- Reglas de orden técnico y administrativo para la buena marcha de la empresa. –
- Reglas relativas a higiene y seguridad para evitar riesgos en las labores.
- Reglas disciplinarias para que los trabajadores se comporten dentro de la empresa; así como también otras reglas que sean necesarias para la buena marcha del trabajo.

DISPOSICIONES ESPECIALES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el periodo de descanso durante la jornada.
- El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo.
- El lugar, día y hora de pago.

Todo patrono que ocupe en la empresa permanentemente diez o más trabajadores queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo Reglamento Interior de Trabajo.

PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES 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 con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas al trabajo.

Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a. Las partes que lo han suscrito.
- b. Para todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa o centro de producción y aún cuando no sean miembros del sindicato (s) de trabajadores que lo hubieren celebrado.
- c. Los que en lo futuro suscriban contratos individuales o colectivos dentro de la empresa o centro de producción.

FORMA DE NEGOCIARSE

- a. Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos el pacto debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores.
- b. Cuando se trata de una empresa o centro de producción que dentro de sus actividades emplea trabajadores de diferentes profesiones u oficios, el pacto debe negociarse con el conjunto de sindicatos que represente a c/u de las profesiones u oficios.

VIGENCIA

La duración del pacto no puede ser menor de un año ni mayor de tres años, y en caso que dicho pacto no se denuncie, automáticamente quedará prorrogado por un período igual al estipulado en el pacto anterior.

ESTIPULACIONES

- a. Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda.
- b. La duración del pacto y el día que comienza a regir.
 - Las estipulaciones legales relativas a las jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos.
 - El lugar y fecha de celebración del pacto y la firma de las partes o representantes.

Los pactos colectivos pueden ser:

- a) **De industria:** Es el que se suscribe para determinada industria, el cual constituye una ley para los patronos y trabajadores sindicales o no.

Ejemplo: Cervecería Centroamericana, S.A.

- b) **Actividad Económica:** Es el que se suscribe para una industria en general como por ejemplo, la actividad económica textil o confección que agrupa a varias industrias de dicha actividad económica y que constituye

una ley para todos los patronos y trabajadores para esa actividad.

c) **De Región Determinada:** Se suscribe por ejemplo en un departamento o municipio no importando las industrias instaladas en dicha región, constituyendo una ley para todos los patronos y trabajadores de esa región determinada.

El pacto colectivo debe hacerse constar por escrito, en tres ejemplares y debe estar suscrito por el sindicato (s) de patronos y trabajadores.

TRABAJOS SUJETOS A UN REGIMEN ESPECIAL

- **Trabajo agrícola y ganadero:** Los trabajadores campesinos son peones, meseros, jornaleros, ganaderos y cuadrilleros que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos habituales de la empresa.

Todo trabajo agrícola y ganadero desempeñado por mujeres y menores de edad con anuencia del patrono da el carácter a estos de trabajadores campesinos.

Representantes o intermediarios del patrono en una empresa agrícola o ganadera:

- Los que hayan sido habilitadores de jornaleros.
- Los trabajadores al servicio del estado o de sus instituciones.
- Los ebrios habituales.–
- Los que no demuestren tener buenas costumbres y antecedentes ante la Inspección General de Trabajo.

Para ser representante o intermediario del patrono es necesario:

- Tener una carta del patrono para poder ejercitar sus actividades.
- Dicha carta de poder debe extenderse por duplicado y debe ser autorizada por la Inspección General de Trabajo y debe renovarse cada año.

Obligaciones de los patronos agrícolas y ganaderos:

a) A que se les pague su salario a los trabajadores ya sea un 70% en moneda de curso legal y un 30% en especie.

- Proporcionarle a los trabajadores vivienda.
- Proporcionarle a los trabajadores tierra para cultivar sus granos básicos.
- Pagarle a los trabajadores sus pasajes de ida y vuelta a su población.
- **Trabajo de mujeres y menores de edad:** El trabajo debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones y estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Prohibiciones

- Realizar trabajos en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad.
- Realizar trabajos nocturnos y jornada extraordinaria para los menores de edad.
- Realizar trabajos diurnos en cantinas u otros establecimientos que se expendan bebidas alcohólicas a menores de edad.
- Que los menores de edad trabajen sin autorización de la inspección general de trabajo.

Jornada de Trabajo para los menores de edad:

- En una hora diaria y en 6 horas a la semana para los mayores de catorce años.

- En dos horas y en doce horas a la semana para los menores de catorce años, siempre y cuando esté autorizado por la Inspección General de Trabajo.

La inspección General de Trabajo podrá autorizar que los menores de edad puedan trabajar jornadas diurnas siempre y cuando los interesados prueben lo siguiente:

- Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar.
- Que los trabajos que realizará sean de carácter liviano, compatibles con la salud física, mental y moral del menor.
- Que se cumpla con el requisito obligatorio de su educación.

Trabajo de Mujeres

El trabajo de mujeres debe ser especialmente adecuado de conformidad con sus condiciones para lo cual el patrono tiene las siguientes prohibiciones:

- Hacer diferencias entre mujeres solteras y casadas para los efectos del trabajo.
- Hacer ofertas de empleo especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza y estado civil de la persona.
- Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.
- Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.
- El patrono desde el momento en que la trabajadora le da el aviso de su estado de embarazo deberá quedar protegida mientras se certifica su estado por un profesional de la medicina.

Derechos de la trabajadora:

- Que se le pague su salario completo durante su pre y post natal en caso de que la empresa esté afiliada al IGSS será este quien pagará el salario completo y sino la empresa.
- El pago del salario durante el tiempo de lactancia que son diez meses después del parto una hora diaria.
- Treinta días de período pre natal y cincuenta y cuatro post natal días corridos.
- **Trabajo a domicilio:** Son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos sin la vigilancia o dirección inmediata del patrono o de su representante.

Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el departamento de Administración de Trabajo del Ministerio de Trabajo, en el cual se debe anotar lo siguiente:

- Nombres y apellidos completos de los trabajadores.
- Dirección del lugar donde viven.
- Cantidad y naturaleza de la obra (s) encomendadas.
- Cantidad, calidad y precio de las materias primas que se le suministren.
- Fecha de entrega de esas materias primas y fecha en que los trabajadores deben devolver los artículos elaborados.
- Monto de las correspondientes remuneraciones.

FORMA DE PAGO A LOS TRABAJADORES A DOMICILIO

La retribución de estos trabajadores debe ser cancelada por entregas o por periodos no mayores de una semana. El patrono que infrinja esta disposición será sancionado a pagar a cada trabajador el equivalente del

doble de cada salario que acaba de percibir.

El patrono que utilice más de diez trabajadores a domicilio y estos le soliciten un local está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes directamente de la empresa.

- **Trabajo domestico:** Son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo y asistencia y demás propias de un hogar o residencia particular, que no importe el fuero o negocio para el patrono.

El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo; sin embargo los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos.

- Disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas y dos horas deben destinarse a las comidas.
- Durante días domingos y feriados que establece el Código de Trabajo deben disfrutar de dicho descanso.

OBLIGACIONES DEL PATRONO:

- Proporcionarle en caso de enfermedad, medicinas y hospitalización si fuera necesario y pagarle su salario durante el tiempo que dure la enfermedad.
- En caso de fallecimiento del trabajador pagarle los gastos de enterramiento.
- **Trabajo de transporte:** Son trabajos del transporte los que prestan sus servicios en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros ya sea por tierra o por aire. No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la mayoría de edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinan las leyes o reglamentos. Para los trabajadores que prestan sus servicios por la vía terrestre el reglamento de tránsito estipula tres clases de licencia así.
- Licencia liviana o sea tipo C para piloto que maneje vehículo particular.
- Licencia liviana tipo B para trabajadores de transporte de vehículos particulares o pick up.
- Licencia profesional tipo A para conductores de transporte colectivo.

El reglamento de la Aeronáutica Civil establece las siguientes categorías para los trabajos de transporte aéreo:

- Para trabajadores que conduzcan transportes livianos aéreos debe tener como mínimo mil horas de práctica.
- Para los trabajadores de transporte aéreo comercial deben tener como mínimo cinco mil horas de práctica.
- **Trabajo de aprendizaje:** Son aprendizaje los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que este les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio ya sea directamente o por medio de su representante y se les pague una retribución convenida la cual puede ser inferior al salario mínimo. El contrato de aprendizaje solo puede estipularse a plaza fijo y determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendizaje.

El IGS (Instituto Guatemalteco de Trabajo), debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que a su juicio sea necesario tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo. Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.

En caso de que el patrono se negara a extender dicho certificado, el IGT a solicitud del aprendiz debe ordenar la práctica de un examen de aptitud el cual puede realizarse en alguna de las escuelas industrial del estado o en su defecto por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio; si el aprendiz resulta aprobado en el examen el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado en referencia.

- **Trabajo en el mar y en las vías navegables:** los que son trabajadores del mar y de las vías navegables los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave bajo las ordenes del capitán y a cambio

de la manutención y del salario que hayan convenido.

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la navegación, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros. A este contrato de trabajo se le denomina Contrato de embarco.

PATRONO: Es el naviero o armador propietario o no de la nave y que por su cuenta y riesgo realiza esta actividad y percibe las utilidades que la misma produce, así como también es responsable de la actividad de la nave.

CAPITAN: Es el representante del patrono y goza de las siguientes facultades:;L

- Es el jefe superior de la nave y a su cargo corre el gobierno y dirección de la nave misma y la tripulación y pasajeros, le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiere al servicio de la nave y a la seguridad o salvamento de las personas y carga que esta produzca.
- Es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave y para el servicio, seguridad o salvamento de las personas.

CAUSAS QUE FACULTAN AL PATRONO PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO

- La violación o desobediencia voluntaria que manifieste de las ordenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones.
- El abandono de la guardia de la nave, la falta de respeto que se debe a los pasajeros.

CAUSAS QUE FACULTAN A LOS TRABAJADORES PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO

- Cuando se varié el destino de la nave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados.
- Cuando se declare el estado de guerra entre Guatemala y la nación a cuyo territorio este determinada la nave.
- Cuando exista una epidemia en el puerto de desembarque de la nave.
- Cuando muera el capitán o se cambie por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y dirección de la nave,

SINDICATOS

Es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituido exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

CLASES DE SINDICATOS

- **Sindicato de Campesinos:** Son los constituidos por trabajadores o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente cuyas labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.
- **Sindicatos urbanos:** Es el que se constituye dentro de un área establecida como parte de una ciudad, departamento o municipio.

REQUISITOS PARA FORMAR SINDICATO DE TRABAJADORES

Se requiere la concurrencia e veinte o más trabajadores y para un sindicato de patronos se necesitan como mínimo cinco patronos.

ORGANIZACIÓN

- **Asamblea General:** Es la totalidad de los asociados.
- **Comité Ejecutivo:** La conforman:
 - Secretario General
 - Secretario de Propaganda
 - Secretario de Asuntos Específicos
 - Secretario de Conflictos
 - Secretario de Organización
- **Comité Consultivo:** Son las personas que colaboran con el Comité Ejecutivo para el desarrollo de actividades del sindicato.

SINDICATO DE PATRONOS

Están constituidos por patronos en una misma actividad para defender sus intereses económicos.

Ejemplo:

Cámara de la Industria

Cámara de Comercio

Cámara del Agro, etc.

Todo sindicato ya sea de patrono o trabajadores debe tener sus estatutos autorizados por la IGT.