



Contrato y Salario

Héctor Luna
1,863 palabras, junio 2015

EL CONTRATO

Por contrato, Manuel Ossorio entiende que es el “Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”.

En ese sentido, el contrato es un vínculo entre dos o más personas mediante el cual se comprometen a cumplir con ciertas y determinadas obligaciones, sumándose a esa obligatoriedad la posibilidad de ser compelido por medios judiciales a cumplir a cabalidad con las obligaciones contraídas.

Los elementos del contrato de trabajo, tal como lo define Fevola, C. son:

- Capacidad
 - Donde la edad mínima para el trabajador se establece a los 14 años. Los menores entre 14 y 18 años, son incapaces relativos de hecho, por lo tanto a su voluntad es necesario acompañarla de la autorización de los representantes legales. A partir de los 18 años los menores gozan de plena capacidad laboral.
- Consensual
 - Puesto que para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes.
- Forma:
 - El contrato de trabajo no requiere en general de una forma determinada y muchas veces se celebra verbalmente. El Código de Trabajo consagra la libertad de formas, salvo en los casos de excepción contemplados allí.
- Objeto:
 - Como el contrato de trabajo es bilateral tiene un doble objeto por parte del trabajador, la prestación de servicios, la cual debe hacer en forma personal y debe ser posible, lícita y determinada. Por parte del empleador, el objeto es la remuneración.

- Causa:
 - Es la finalidad económico-social que cumple el contrato de trabajo, la cual es reconocida por el ordenamiento jurídico.

Según afirma Fevola, C. El contrato de trabajo es:

- Consensual
- Bilateral
- Oneroso
- Conmutativo
- De ejecución continuada o periódica
- Autónomo
- Nominado y típico
- No formal
- De administración

Formas de celebrar el contrato de trabajo de acuerdo a su duración

La legislación guatemalteca permite tres modos de celebración del contrato de trabajo:

- a) **Por tiempo indefinido**, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b) **A plazo fijo**, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acercamiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c) **Para obra determinada**, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada (Artículo 25 del Código de Trabajo).

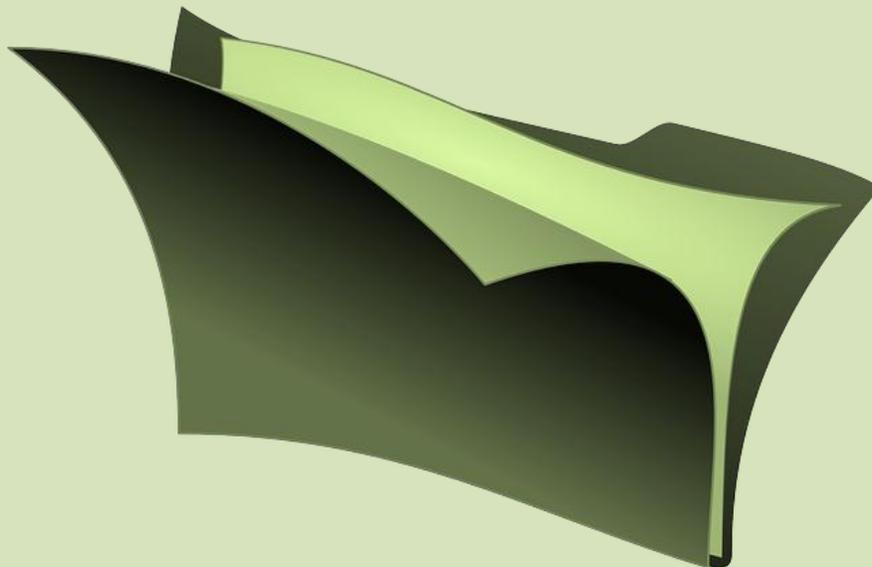
Despido directo

Esta forma de terminación del contrato de trabajo se da cuando existen causas debidamente fundamentadas en ley, que facultan al patrono para despedir al trabajador y en consecuencia terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte (Artículos 77 y 80 del Código de Trabajo).

Si la relación o contrato ha sido denunciado por el empleador, estamos ante un despido por justa causa o por incumplimiento del trabajador, la denuncia debe ser notificada a la otra parte (el trabajador), en este caso el contrato se extingue sin obligaciones indemnizatorias a cargo del empleador siempre que se acredite y si fuere necesario se pruebe en juicio el incumplimiento que se le imputa al trabajador.

Despido indirecto

Esta figura legal, funciona en el entendido que el trabajador invocando causas que le facultan para dar por terminado el contrato de trabajo hace efectivas éstas poniéndole fin a su relación de trabajo sin responsabilidad de su parte desde que se comunique al patrono, a pesar de ello el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales con el objeto de probar y que se decrete el abandono de labores sin justa causa (Artículo 79 del Código de Trabajo).



SALARIO

El Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, estipula en su artículo 88 que Salario o sueldo es la *“retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo de la relación de trabajo vigente entre ambos”*.

Regímenes especiales.

Este tipo de relaciones laborales, también contemplados en nuestra legislación por el capítulo IV del Código de Trabajo, están reguladas con la finalidad de que se trata de situaciones que están revestidas por circunstancias especiales que hacen su ejecución, una peculiaridad que debe, de cualquier modo, tomarse en cuenta a fin de ser justos en sus lineamientos.

De esa cuenta entre los trabajos regulados como regímenes especiales están:

- a) Trabajo agrícola y ganadero;
- b) Trabajo de mujeres y menores de edad;
- c) Trabajo a domicilio;
- d) Trabajo doméstico;
- e) Trabajo de transporte;
- f) Trabajo de Aprendizaje; y,
- g) Trabajo en el mar y vías navegables.

El salario como remuneración al desarrollo de una actividad se divide en 3 grandes conceptos:

- La composición del salario.
- La protección que deba darse al salario.
- La fijación del salario mínimo.

La Composición del salario: expresa nuestra ley que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria; gratificaciones; percepciones; habitación; primas; comisiones; prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad entregada al trabajador a cambio del trabajo que desempeñe.

La protección que deba darse al salario: En el orden internacional 6 son los principios en los que se otorgan amplia defensa al salario:

- a) La prohibición de todo tipo de descuento no autorizado por el trabajador. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por cada legislación nacional, por los contratos colectivos o por laudos arbitrales.
- b) El pago en forma personal; a intervalos regulares y precisamente en moneda del curso legal.
- c) Los descansos por motivo de maternidad en el caso de las trabajadoras mujeres; o por concepto de vacaciones o derivados de riesgos profesionales; siempre serán pagadas con el importe del salario convenido. El pago del descanso semanal o "séptimo día", escasas legislaciones la consideran.
- d) La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa donde presten servicios. Es aun reducido el número de países que contemplan esta prestación, la cual se protege a través de comisiones mixtas que intervienen en su fijación o por disposición legal como ocurre en nuestro país.
- e) El salario no podrán ser objeto de ninguna compensación, es decir, no se podrá suplir con otra forma de pago.

El salario mínimo

La cantidad que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se puede entender al Salario Mínimo como la cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales.

En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos.

El artículo 103 del Código de Trabajo, ordena que “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o destajo.”

En la actualidad, nuestra legislación vigente reconoce varias clases de salarios mínimos de acuerdo con los trabajos que desempeñan los sectores laborales, por ello se puede afirmar que las clases de salario mínimo son:

- a) Para Actividades Agrícolas
- b) Para Actividades No Agrícolas
- c) Actividades exportadora y de maquila

Según el ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 470-2014, con fecha 19 de diciembre de 2014 se estable el salario mínimo para el año 2015 de la siguiente manera:

| Actividad económica | Artículo | Valor de hora diurna ordinaria | Valor hora ordinaria jornada mixta | Valor de hora nocturna ordinaria |
|--------------------------------------|-------------------|--------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| Actividades agrícolas | <i>Artículo 1</i> | Q. 9.85 | Q. 11.25 | Q. 13.12 |
| Actividades no agrícolas | <i>Artículo 2</i> | Q. 9.85 | Q. 11.25 | Q. 13.12 |
| Actividades exportadora y de maquila | <i>Artículo 3</i> | Q. 9.04 | Q. 10.34 | Q. 12.06 |

ARTICULO 4. Definiciones.

Para los efectos del presente Acuerdo, por Actividades Agrícolas se entiende: Las comprendidas en la categoría de tabulación A de la tercera parte de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de todas las Actividades Económicas -CIIU- Revisión Cuatro, de la Organización de las Naciones Unidas; por Actividades No Agrícolas se entiende las comprendidas en las Categorías de Tabulación de la B a la U de la tercera parte de la citada clasificación, en lo concerniente al sector privado.

ARTICULO 5. Casos Especiales.

Cuando por las peculiaridades y naturaleza de cada trabajo, se pacte el pago de la remuneración por hora, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, en ningún caso saldrán perjudicados los trabajadores que ganan por pieza o precio alzado, o a destajo, de conformidad con la ley.

ARTICULO 6. Sanciones.

A los empleadores que por cualquier medio o motivo violen las disposiciones del presente Acuerdo, se les impondrá una sanción, de conformidad con el artículo 272, literal c), del Código de Trabajo, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a reclamar y recuperar las sumas que se les adeuden.

ARTICULO 7. Bonificación-Incentivo.

Adicionalmente al salario mínimo fijado se deberá cancelar mensualmente al trabajador la Bonificación Incentivo, establecido en el Decreto número 78-89 del Congreso de la República y sus reformas.

ARTICULO 8. Irrenunciabilidad.

El presente Acuerdo no implica renuncia de ningún derecho adquirido previamente por los trabajadores.

ARTICULO 9. Promoción e implementación de sistemas de remuneración salarial modernos y congruentes con la labor del trabajador.

Se designa al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que coordine sus acciones con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-a efecto que dentro del marco de sus atribuciones legales presten la asesoría que requieran los centros de trabajo interesados en aplicar esquemas voluntarios de remuneración en atención a la producción y generación de resultados de sus trabajadores.

ARTICULO 10. Vigencia.

El presente Acuerdo Gubernativo empieza a regir el uno de enero del año dos mil quince y deberá ser publicado en el Diario de Centro América.

Referencias

- ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 470-2014, Guatemala, 19 de diciembre de 2014.
- Diario de Centro América, 23 de diciembre de 2014.