

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

**REPERCUSIÓN DE LOS ACUERDOS GUBERNATIVOS RESPECTO AL SALARIO
MÍNIMO, SOBRE LA CANASTA BÁSICA DE LOS TRABAJADORES OPERATIVOS
DURANTE LOS AÑOS 2008 AL 2010**

VICTORIA CAROLINA GONZALEZ REVOLORIO

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2012

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

**REPERCUSIÓN DE LOS ACUERDOS GUBERNATIVOS RESPECTO AL SALARIO
MÍNIMO, EN LA CANASTA BÁSICA DE LOS TRABAJADORES OPERATIVOS
DURANTE LOS AÑOS 2008 AL 2010**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

VICTORIA CAROLINA GONZÁLEZ REVOLORIO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre 2012

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Emma Graciela Salazar Castillo
Vocal: Lic. Juan Ramón Peña Rivera
Secretario: Licda. Rosa Herlinda Acevedo Nolasco

Segunda Fase:

Presidente: Lic. David Sentés Luna
Vocal: Licda. Dora René Cruz Navas
Secretario: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

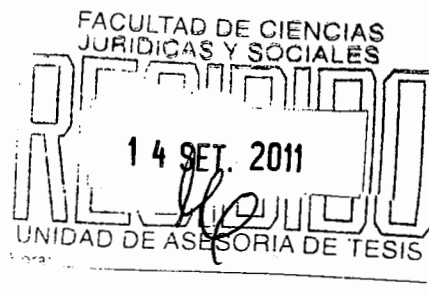


Bufete Profesional de Abogados y Notarios

11 avenida 13-24 Zona 1, segundo nivel, oficina B.
Ciudad de Guatemala
Teléfonos: (502) 22301131 - (502) 52978369 - 50167442

Guatemala, 08 de septiembre de 2011

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Respetable Licenciado:

De conformidad con el nombramiento emitido, procedí dirigir el trabajo de tesis de la bachiller Victoria Carolina González Revolorio, intitulado "REPERCUSIÓN DE LOS ACUERDOS GUBERNATIVOS RESPECTO AL SALARIO MÍNIMO SOBRE LA CANASTA BÁSICA DE LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DURANTE LOS AÑOS 2008 AL 2010." En virtud de la asesoría, se verificó:

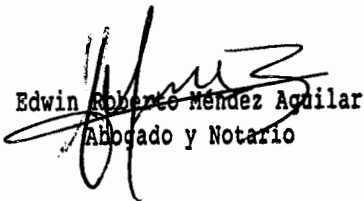
1. Que el contenido científico y técnico de la tesis se encuentra actualizado y desarrollado conforme a la materia tratada.
2. La metodología de deducción, inducción, análisis y jurídico se contemplan en el trabajo; y las técnicas son las propuestas en el plan de investigación, que entre ellas se puede verificarse el uso de la ficha bibliográfica, por el desarrollo de cada cita.
3. La redacción fue elaborada en tercera persona haciendo una adaptación parafraseada de cada capítulo al tema principal propuesto.
4. En cuanto a la contribución científica del tema, va dirigido a la exposición de cómo los Acuerdos Gubernativos dictados en materia de salario mínimo en Guatemala, repercuten sobre la canasta básica de los trabajadores y también cómo las instituciones encargadas de establecer dicho salario utilizan actualmente mecanismos inoperantes; el trabajo demuestra las deficiencias de dichas instituciones, por razones políticas, económicas y por carencia de una legislación adecuada, proponiendo las soluciones que la creación de una ley específica no aplicada en Guatemala, puede ayudar a la solución del problema.
5. En las conclusiones se enumeraron las deficiencias principales, en la falta de neutralidad en la conformación de las comisiones paritarias en Guatemala por un lado

patronales en forma generalizada; y en las recomendaciones se resalta la importancia de que la Inspección General de Trabajo verifique el cumplimiento del pago del salario mínimo en todas las empresas del país, para lo cual el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe tener un registro actualizado de toda empresa existente en Guatemala.

6. La bibliografía que se utilizó fue acorde al tema, es importante mencionar que se le indicó a la bachiller, la utilización de bibliografía que contenga antecedentes, legislación y doctrina contemporánea como cimiento para desarrollar el tema; para que a su vez la recopilación de la misma, constituya una fuente de referencia en la materia.

Al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público resulta, procedente emitir DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Me suscribo, atentamente;



Edwin Roberto Méndez Aguilar
Abogado y Notario

Lic. Edwin Roberto Méndez Aguilar

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diecinueve de septiembre de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) : **GUILLERMO ROLANDO DÍAZ RIVERA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **VICTORIA CAROLINA GONZÁLEZ REVOLORIO**, Intitulado: **“REPERCUSIÓN DE LOS ACUERDOS GUBERNATIVOS RESPECTO AL SALARIO MÍNIMO SOBRE LA CANASTA BÁSICA DE LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DURANTE LOS AÑOS 2008 AL 2010 ”.**

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
GUATEMALA, C. A.

cc.Unidad de Tesis
CMCM/ jrveh.

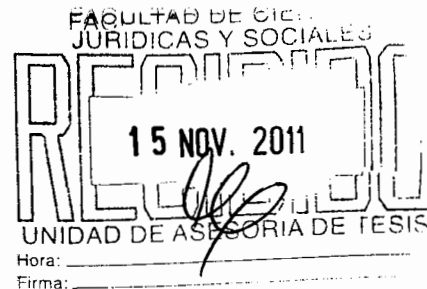


LIC. GUILLERMO ROLANDO DÍAZ RIVERA
COLEGIADO 3,738
BUFETE JURÍDICO
6av. 0-60 zona 4 Centro Comercial Zona 4
Oficina 403 "A" Cuarto Nivel Ciudad de Guatemala
Teléfono: 4531-7217

Guatemala, 15 de noviembre de 2011.

Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho:

Licenciado Castro Monroy:



Como revisor del trabajo de tesis de la Bachiller VICTORIA CAROLINA GONZÁLEZ REVOLORIO, en la elaboración del trabajo intitulado **"Repercusión de los Acuerdos Gubernativos respecto al Salario Mínimo sobre la Canasta Básica de los Trabajadores operativos durante los años 2008 al 2010"**, para lo cual me es grato manifestarle que el trabajo de investigación contiene:

- a) Un contenido científico y técnico, ya que la sustentante realizó un análisis exhaustivo de la doctrina y legislación pertinente relacionada con el tema del Salario Mínimo, así como de los tres Acuerdos Gubernativos sobre el salario mínimo mencionados, también toda información y datos estadísticos referentes al mismo, aportando criterios de importancia tanto para la práctica como la doctrina sobre esa rama del derecho laboral, puntualizando en cuanto a breves antecedentes, características, elementos principales y su clasificación, dividiendo el mismo en cinco capítulos; las explicaciones permiten dar razón al proyecto de tesis. Argumentando en el trabajo, la necesidad de tipificar el delito de Negación de pago de Salario Mínimo, en el ordenamiento jurídico guatemalteco, a raíz de la negativa de los patronos en la mayoría de casos en el área rural, a pagar el salario mínimo al trabajador.
- b) La aportación científica del trabajo de tesis llevado a cabo, se da a conocer en la estructura y contenidos del trabajo, ya que reúnen y satisfacen plenamente todos los requisitos reglamentarios y científicos a las ciencias sociales, tratándose de un tema de importancia, actualidad y valor para la práctica jurídica, esgrimiendo justificaciones y argumentos válidos y



arribando a conclusiones concretas, principalmente que los beneficios obtenidos por los trabajadores con los tres acuerdos Gubernativos decretados no existieron, así como la de que la Comisión Nacional del Salario no verifica las posibilidades económicas patronales, al emitir el dictamen sobre el salario mínimo, y dentro de las recomendaciones, resalta las que conviertan el trabajo de tesis en material dable a la discusión para reformas normativas específicas que pueden traducirse en cambios notorios, específicamente lo relacionado a la propuesta de la creación de la Ley del Salario Mínimo, tema de suma importancia para el Derecho Laboral guatemalteco en la actualidad.

- c) En el desarrollo y preparación del trabajo de tesis, la sustentante utilizó métodos de investigación diversos, como lo son el método científico y el método histórico, asimismo utilizó variedad de técnicas de investigación y se apoyó en extensa bibliografía como antecedente así como fuente de doctrina contemporánea, lo que hace de su trabajo una fuente de referencia en la materia, debido al esfuerzo recopilatorio realizado.

Como revisor de éste trabajo de tesis, tuve el agrado de corroborar la utilización correcta y docta del lenguaje y el léxico técnico jurídico propios de una profesional de las ciencias jurídicas, cumpliendo los requisitos plasmados en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de nuestra Facultad; es un trabajo bien cimentado y correctamente dirigido tanto por el ahínco de la estudiante como por la experiencia del señor Asesor de tesis, como guía y experimentado abogado. Se hace notar que conté siempre con la mayor disposición de la sustentante para atender las observaciones y recomendaciones que como Revisor le propuse y que, gracias al alto grado de conocimientos en la materia y jurídicos en general, pudo seguir de forma puntual. Todo ello, me permite extender DICTAMEN FAVORABLE, a efectos de dar continuidad con el procedimiento de mérito y al final, la correspondiente evaluación por el Tribunal Examinador en el acto de Examen Público de Tesis, que le permita optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, meritoriamente otorgado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Deferentemente,


Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera

Col. 3,738

Guillermo Rolando Díaz Rivera
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 28 de septiembre de 2012.

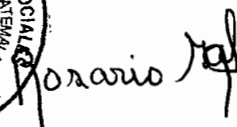
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante VICTORIA CAROLINA GONZÁLEZ REVOLORIO, titulado REPERCUSIÓN DE LOS ACUERDOS GUBERNATIVOS RESPECTO AL SALARIO MÍNIMO SOBRE LA CANASTA BÁSICA DE LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DURANTE LOS AÑOS 2008 AL 2010. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO




Horario



DEDICATORIA

A Dios: Gracias Señor por darme en primer lugar la vida, la salud, y el entendimiento, por iluminar mi vida con tu amor ya que sin tí no sería nada.

A mis padres: Rafael González Barrientos (Q.E.P.D)
Bertha Revolorio de González
Papi, gracias por darme su valioso ejemplo de vida y de lucha, y aunque ya no pueda verme, para usted en especial va este logro. Y a mi madre con todo el amor del mundo.

A mis hijos: Mairim Amesarí, Melvyn Fernando y Luz Marián Sofía
Para mis peques, así como yo me siento orgullosa de ustedes, que les sirva como un incentivo en sus valiosas vidas.

A mi esposo: Lic. Reynaldo Jesús Cifuentes Velásquez
Por su gran e invaluable apoyo, amor, el triunfo es nuestro.

A mis asesores: Lic. Amilcar Ranferí Herrera
Lic. Edwin Méndez
Lic. Guillermo Díaz Rivera
Sinceramente de todo corazón, muchas gracias por su valiosa ayuda y consejo.



A:

Universidad de San Carlos de Guatemala

Para mi, Sancarlita de corazón, mi cuna del saber
dónde forjé mi profesión, gracias por existir.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Por la excelencia académica impartida, con todo mi
corazón mi amada facultad por siempre gracias.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho laboral	1
1.1. El salario	2
1.1.1. Salario por unidad de tiempo.....	3
1.1.2. Salario por unidad de obra	5
1.1.3. Salario por tarea.....	5
1.1.4. Salario por comisión.....	6
1.2. Cómo se fija el salario.....	8
1.3. Clases de salarios.....	9
1.3.1. Salario nominal.....	9
1.3.2. Salario real	10
1.3.3. Salario efectivo.....	10
1.3.4. Salario directo	10
1.3.5. Salario promedio	10
1.3.6. Salario en dinero y en especie	11
1.4. Salarios mínimos.....	11
CAPÍTULO II	
2. Doctrinas jurídicas sobre el salario mínimo.....	15



Pág.

2.1. Teoría de la subsistencia	16
2.2. Teoría del fondo de los salarios	18
2.3. Teoría de la productividad marginal	20
2.4. Teoría social del salario	21
2.5. Teoría del salario regulado.....	22
2.6. Los salarios en la teoría keynesiana	23
2.7. Historia del salario mínimo	27
2.7.1. En Europa	27
2.7.2. En Centroamérica	32
2.8. Disposiciones legales relacionadas con el salario mínimo en Guatemala.....	51
2.8.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	52
2.8.2. Código de Trabajo.....	52
2.8.3. Convenios y tratados internacionales relacionados al salario mínimo.....	53
2.8.4. Acuerdos sobre salario mínimo	57
CAPÍTULO III	
3. Comisión Nacional del Salario y comisiones paritarias de salarios mínimos..	59
3.1. Comisión Nacional del Salario	59
3.1.1. Base legal que respalda la Comisión Nacional del Salario	59
3.1.2. Trámite para el nombramiento de la Comisión Nacional del Salario.	61



Pág.

3.1.3.Integración de la Comisión Nacional del Salario.	62
3.1.4.Principales atribuciones de la Comisión Nacional del Salario.	64
3.2. Comisiones paritarias de salarios mínimos.	65
3.2.1.Base legal y organización de las comisiones paritarias de salarios mínimos.	65
3.2.2.Atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos.....	67
3.2.3.Integración de las comisiones paritarias de salarios mínimos.....	68
3.2.4.Procedimiento	68
3.2.5.Requisitos para integrar las comisiones paritarias del salario mínimo	70
3.3. Informes de la comisiones paritarias	71

CAPÍTULO IV

4. Acuerdos Gubernativos sobre salarios mínimos	75
4.1.Acuerdos emitidos durante el período del año 2008 a 2010	75
4.1.1.Acuerdo Gubernativo sobre el salario mínimo del año 2008	75
4.1.2.Acuerdo Gubernativosobre el salario mínimo del año 2009.....	77
4.1.3.Acuerdo Gubernativo sobre el salario mínimo del año 2010.....	78
4.2. Clasificación de los trabajadores sujetos al salario mínimo	79
4.3. Cumplimiento de los acuerdos por los empresarios guatemaltecos.....	81
4.4.Repercusiones y beneficios para los trabajadores operativos, con cada Acuerdo Gubernativo	84



Pág.

4.4.1.Repercusiones del Acuerdo Gubernativo 625-2007 sobre el salario mínimo para el año 2008.	84
4.4.2. Repercusiones del Acuerdo Gubernativo 398-2008 sobre el salario mínimo para el año 2009.....	86
4.4.3. Acuerdo Gubernativo 347-2009 sobre el salario mínimo para el año 2010.....	87
4.4.4. Beneficios	89
4.4.5. Trámite para la aprobación de los Acuerdos Gubernativos relacionados con el salario mínimo.....	89
4.5.Propuesta de creación de la Ley para salario mínimo.....	92
4.5.1. Importancia.....	94
4.5.2. Conceptos fundamentales	95
4.5.3. Creación de Alta Comisión del Salario Mínimo.....	96
4.5.4. Prohibiciones y sanciones	100
4.5.5. Medios de resolución de conflictos	101
4.5.6. Supletoriedad de la aplicación de la ley ordinaria.....	101
CONCLUSIONES	103
RECOMENDACIONES.....	105
ANEXOS.....	107
BIBLIOGRAFÍA.....	121



INTRODUCCIÓN

La protección del salario mínimo en Guatemala, el cual es un eje fundamental de sostenimiento de muchísimas familias que dependen del trabajador, es una tarea que se ha tornado complicada, misma en la que confluyen un sinnúmero de situaciones, factores e instituciones, siendo actualmente este tema muy controversial dentro del ámbito tanto empresarial, institucional, así como a nivel de la población. Se sabe de la intransigencia de la empresa privada para aportar soluciones y de las instituciones que facultadas para negociar sobre la fijación de dicho salario, no han tenido un desempeño efectivo en su labor. El presente trabajo se desarrolla por el interés surgido para contar con un documento, de mucha importancia, relacionado con el salario mínimo que se debe retribuir a las personas afectas al mismo, en función de la importancia que para todo trabajador, reviste la implantación de un salario con equidad, ya que es la base sobre la cual se sustenta la satisfacción de sus necesidades básicas como ser humano y como sostén de la familia. Para ello, es menester analizar los acuerdos gubernativos que se han emitido en cada ocasión y, principalmente, aquellos del año 2008 al 2010, con el fin de recopilar la información que proporcione elementos de juicio, para llegar a las conclusiones y recomendaciones que se presentan como resultado del trabajo realizado.

En virtud de lo anterior; se ha denominado al tema investigado Repercusión de los Acuerdos Gubernativos respecto al salario mínimo, en la canasta básica de los trabajadores operativos durante los años 2008 al 2010, ya que constituye una temática que ha generado diversas situaciones en el ámbito empresarial nacional. Otro factor es que las disposiciones que en materia de salarios mínimos se han dictado, han sido diversas, por lo que con este trabajo se pretende contar con información que permita conocer los repercusiones que producen las mismas, así como los beneficios que representa para las personas que lo reciben como resultado de su actividad laboral.

Esta investigación consta de cuatro capítulos, refiriéndose el primero al análisis de términos relacionados con el derecho laboral, el salario, las clases de salario y su fijación para el trabajador guatemalteco, entre otros, el capítulo segundo concierne a las doctrinas jurídicas sobre el salario mínimo, así como la historia de dicho salario tanto en Europa así como en Centroamérica, haciendo también referencia a las disposiciones legales con las que se puede contar en materia de salario mínimo; el capítulo tercero se refiere a tanto a la conformación de la Comisión Nacional del Salario así como a la integración de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos en Guatemala, teniendo en estos tres capítulos un conocimiento doctrinario e histórico acerca del tema; en tanto que en el capítulo cuarto se expone un análisis de los Acuerdos sobre Salarios Mínimos, clasificación de los trabajadores sujetos a él, así como las repercusiones y beneficios para trabajadores con cada acuerdo mencionado.

Las fuentes utilizadas para esta investigación fueron documentos, informes de diversas instituciones relacionadas con el tema, Constitución Política de la República, ley de de la materia y tesis relacionadas con el tema, es decir toda aquella información que sirvió de sustentación, y se utilizó el método analítico-sintético y también el método inductivo-deductivo para ir de lo particular a lo general, y por medio de la inducción se tratará de describir la ley o los principios que permiten dicha asociación, de tal manera que se de una observación de una pequeña parte del todo y hacer una información general. Es de hacer notar que, a la fecha, no existen trabajos de investigación relacionados con las repercusiones que las disposiciones gubernativas tienen sobre los beneficiarios directos que son los trabajadores de las empresas privadas del país, por lo que se carece de documentación al respecto. Asimismo se pretende crear la necesidad de que se tipifique en Guatemala como delito el de negación de pago de salario mínimo al trabajador, para que haya una protección real del Estado Guatemalteco hacia el trabajador, el cual depende exclusivamente de su salario para subsistencia física de él y su familia y del cual depende también su progreso, su entorno social, espiritual y afectivo como ser humano.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

“Dentro de la sociedad en que vivimos, se puede observar que la fuerza laboral del país, es como el motor -entre otros- que impulsa la economía del mismo, e inmerso en ello se encuentra el sistema jurídico, que rige las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios, entendiéndose por; derecho laboral el que tiene como finalidad principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la relación laboral.”¹

Por la importancia que reviste para el desarrollo económico de un país el aporte del ser humano con su fuerza de trabajo, es por lo que se analiza este tema, ya que es ese trabajo y todo lo que conlleva, el motivo principal del mismo, definido el trabajo como el esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la obtención y producción de riqueza, la cual es susceptible de una remuneración económica o salario.

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo, Diccionario jurídico elemental, pág. 103.

1.1. El salario

Relacionado con el trabajo se llega a mencionar el salario, que es la paga que obtiene el trabajador por ese esfuerzo, tanto mental, como físico que realiza al servicio de los medios de producción que existen en cada país, “salario se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que se llama su fuerza de trabajo.”²

“Etimológicamente, esta palabra viene de salarium, de sal; mientras que la palabra sueldo, hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción soldada, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas”.³

“El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, seguros, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”.⁴

² Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. pág. 213.

³ Cabanellas, Ob cit. pág. 103.

⁴ Ibid. pág. 103.



Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a este concepto, entre ellos: paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución. Los términos más usados son sueldo y salario, prácticamente sinónimos cuya diferencia es muy sutil, acaso subjetiva.

Por otro lado, como existen diversas categorías, clases o formas de las empresas, así como sistemas de producción utilizados, clasificación de servicios y formas de administración en las mismas, así también de todo esto depende como se calcula el salario para los trabajadores.

El salario podrá ser calculado, como ya se apuntó, dependiendo de las características de la empresa, institución o centro de trabajo en dónde el laborante preste sus servicios. Dentro de estas formas de calcular el salario se mencionan: “por unidad de tiempo, unidad de obra o a destajo, a precio alzado, comisión, participación de utilidades, ventas o cobros, en especie” (Código de Trabajo, Congreso de la Republica).

1.1.1. Salario por unidad de tiempo

En las empresas de Guatemala, se considera que la forma de salario por unidad de tiempo establecida en el Código de Trabajo se aplica más comúnmente de contratación, es la que se puede considerar tradicional de la contratación laboral. Ello obedece a que es la manera más sencilla de la medición del salario ya que, cronológicamente, fue la primera variante que se aplicó en forma genérica. Las unidades de tiempo para efecto



de pago de salario, y según esta modalidad, las más comunes son: Por mes, por quincena, por semana, por día y por hora.

Por mes: Es una de las formas más comunes y simples de pago de salarios. Lo que se pactó mensualmente se paga al final del mes, agregándose en su caso, las horas extraordinarias. Respecto de los séptimos días y asuetos, los salarios mensuales y quincenales comprenden los pagos de los séptimos días y asuetos que hayan correspondido a ese mes.

Por quincena: El pago por quincena tiene prácticamente las mismas características del pago mensual, salvo que el pago se hace cada catorce días. Por ser un cómputo bisemanal es común que se abarquen períodos traslapando un mes que termina con uno que inicia.

Por hora: Esta es la forma más común en cierto tipo de actividades, tales como trabajo de construcción y otros, en los que se hace un seguimiento diario de las horas laboradas por el trabajador. Los listados separan los rubros de lo que el trabajador gana por día, por hora extra y por séptimo día; en una quincena normal se habrán reportado doce días laborados y dos séptimos días; el rubro de horas extraordinarias es el más variable dependiendo de las que se hayan trabajado.

1.1.2. Salario por unidad de obra

Este es el sistema de cálculo para el pago de salario frecuentemente utilizado con las personas que se desempeñan como albañiles y constructores, comúnmente llamado salario por trato. Aquí el salario se determina por el número de unidades que ejecuta el trabajador, según la remuneración fijada por cada unidad e independientemente del tiempo tomado en producirlas. Se le llama también trabajo a destajo.

Los sectores empleadores son partidarios de esta fórmula, ya que estimula la productividad del empleado y, por otra parte, establece salarios sobre una base que consideran más justa: en forma proporcional a la producción. Sin embargo las entidades laborales, objetan esta variante por varias razones: fomenta una competencia innecesaria entre los trabajadores; puede provocar un desgaste físico-anímico del trabajador, que por necesidad o por ambición se excedan en la producción, y finalmente, por la deficiencia de los sistemas de control de calidad que a veces dejan a criterio del empleador la calificación de las unidades producidas.

1.1.3. Salario por tarea

Esta forma de calcular el salario es la que más se utiliza para el pago a los agricultores, o trabajadores del campo, esta modalidad ocupa un puesto diferencial debido a sus propias características, que comprenden elementos de las variantes anteriores: unidad de tiempo y unidad de obra. Al fijarse una tarea se están estableciendo parámetros de

tiempo (un día) y de obra (una cuerda y diez árboles por ejemplo). La legislación guatemalteca no contiene ninguna definición, pero debe entenderse como la obligación del trabajador de ejecutar determinada cantidad de obra o trabajo dentro del período de tiempo establecido para el efecto, trabajo que estará cumplido una vez se termine la obra o trabajo fijado.

1.1.4. Salario por comisión

Por comisión se entiende la forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza a favor de su empleador, Esta forma de convenir el pago es utilizada generalmente en el comercio.

La legislación guatemalteca desarrolló en forma muy escueta lo relativo al pago por comisión. Es más, no menciona este término, sino que en su lugar usa los de participación de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono (Artículo 88 del Código de Trabajo).

El Artículo 92 del Código de Trabajo repite los mismos conceptos al señalar que “si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador (...) liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.”

Lo anterior posiblemente se deba a que el término comisión tiene una tradición mercantil. De hecho el Artículo 303 del Código de Comercio define a los comisionistas como aquellos que por cuenta ajena realizan actividades mercantiles.

Como es de suponer la ley no contempla un ingreso techo de lo que debe percibir el trabajador por comisión, ya que este depende de muchos factores, el ingreso piso regular no se remite al salario mínimo sino que a otro concepto; “Debe ser proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder”. (Artículo 92 del Código de Trabajo).

Según sea la naturaleza de la actividad empresarial, la retribución de comisiones puede ser mixta, es decir que sumado a la comisión, se entregue una base o cantidad fija, la cual garantice incluso el *salario mínimo*.

En síntesis, se puede decir que una comisión es una cantidad fija adicional que se les entrega por ventas efectuadas, cobros realizados, sin que varíe el porcentaje y cuya suma puede comprender la totalidad del ingreso o un complemento de un salario base preestablecido.

Como indica el autor Fernández, L. (2004), en la ley guatemalteca se dispone que en todo caso, “debe fijarse un salario mensual a reserva de completarse con lo que resulte de la liquidación y que ésta deba cuantificarse al menos anualmente”.⁵

⁵ Fernández, L. Ob.cit. pág.228.

1.2. Cómo se fija el salario

Además de los sistemas para calcular el salario, están también las condiciones en que se desempeña dicho trabajo, para tomar un parámetro que indique cómo se debe fijar dicho emolumento. Según el Código de Trabajo en su Artículo 89 establece, “para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se debe tomar en cuenta lo siguiente: la intensidad del trabajo, la calidad del mismo, el clima, las condiciones de vida.

Por ejemplo, hay unos tipos de trabajo que son más pesados, por su misma naturaleza- podría decirse- que otros, También la calidad del trabajo, ya que en ciertos trabajos se exige que la calidad de los productos que se entregan deben cumplir con ciertos estándares y es muy importante cumplir con dichos requerimientos, inclusive a veces a nivel mundial. Así como también el clima imperante en el lugar dónde se realizan los trabajos y las condiciones de vida en las cuales los trabajadores deben desempeñarlo, tal es el caso de un país por ejemplo dónde por el sistema político imperante, hay restricciones en cuanto a horario, a como transportarse, o también el acceso al lugar dónde se realiza el trabajo, ya sea carreteras o peligrosidad del sector en dónde se ubica la empresa o lugar de trabajo, el estado físico del lugar dónde se debe ejecutar el trabajo, entre otros.

1.3. Clases de salarios

No existe consenso en los diferentes textos doctrinales sobre las diferentes clases de salarios, mismos que además se confunden. Lo que en unos se define como salario indirecto no es exactamente lo mismo en otro ensayo. Por otra parte en el aspecto legal no reporta mayor utilidad la distinción de tipos de salario, toda vez que el articulado correspondiente casi sólo se refiere al salario como un todo. Entre las clases de salario que tienen incidencia legal están:

1.3.1. Salario nominal

En la mayoría de los casos, cuando a una persona se le pregunta cuánto gana, responderá de inmediato una cifra numérica. Este puede entenderse como el salario nominal. Es un concepto simple desprovisto de otro tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración. En otro sentido, más de corte económico, por salario nominal se entiende lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo.

1.3.2. Salario real

Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Esto es, que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Este concepto, más que el nominal, sirve al empresario para determinar el verdadero costo de su mano de obra.

1.3.3. Salario efectivo

Es el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en cada período de pago. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que en éste último aún no se han operado los descuentos legales.

1.3.4. Salario directo

Es lo que el empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa y tangible. Es opuesto al salario indirecto, que engloba una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones, entre otros.

1.3.5. Salario promedio

En un sentido matemático, es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios

cuantificables. Sin embargo, en un contexto más legal, el concepto de salario promedio, que sirve de base para la proyección de pago de la indemnización, se comprende por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por las partes mensuales del aguinaldo y del bono 14 de los últimos seis meses, dividido por seis.

1.3.6. Salario en dinero y en especie

El primero es el que se recibe en moneda de curso corriente. Se contrapone el salario en especie que comprende otros valores o beneficios que no son en moneda. El Artículo 90 del Código de Trabajo establece que “el salario debe pagarse en moneda de curso legal” y la única excepción es en explotaciones agropecuarias, en que el pago en especie puede ser de hasta el treinta por ciento siempre que los bienes se entreguen a precio de costo.”

1.4. Salarios mínimos

Como menciona el autor Cabanellas, que de acuerdo con el Artículo 76 de la consolidación de las leyes del trabajo de Brasil, se entiende por Salario mínimo: “la contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, inclusive a los trabajadores rurales, sin distinción de sexo, por día normal de servicio y capaz de satisfacer, en determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte”⁶. De

⁶ Ibid. pág. 103

mínimo será determinado por la fórmula $S_m = a + b + c + d + e$; en que a, b, c, d, e, representan, respectivamente, el valor de los gastos diarios como alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte necesarios a la vida de un trabajador adulto.

En Guatemala, el Código de Trabajo establece en el artículo 103 “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”.

Es así como en la legislación nacional se hace una referencia concreta a lo que debe abarcar el concepto de salario mínimo, en su orden: lo material que sería la alimentación, el vestido, transporte, vivienda, medicinas, entre otros; y lo moral y cultural, dentro lo que se encuentra la educación, la recreación, y otros más. Si la persona no tiene lo mínimo para alimentarse o sobrevivir, pues no tendría ni fuerzas para ir a educarse, y se enfermaría y se deprimiría, lo cual ya no le proporcionaría una moral sana, no tendría ni lo cultural, ni lo material, entonces aquí, el hecho de que no tenga lo esencial para vivir, le veda el acceso a lo moral y lo cultural como ya se dijo.

Dentro de la concepción general del Derecho Laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. La Constitución de la República de Guatemala, en la literal a) del Artículo 102, proclama el derecho (social) a “condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”, y en literal siguiente señala que “todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”.

La implementación de salarios mínimos se fundamenta pues, en esa necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. Adicionalmente se justifica como un contrapeso a un presunto poder de controlar el mercado por parte de los empresarios. Los efectos colaterales de la fijación del salario mínimo son diversos y merecen atención muy especial, tomando en cuenta que, de por medio, está el ingreso de subsistencia de un gran sector de la población.

Por otra parte, “inmersos en economías de altos índices inflacionarios, a veces los aumentos de salarios mínimos y de los salarios en general, no son tales aumentos sino que reajustes. Esto es, el salario nominal se aumenta, pero se mantiene, o acaso se reduce, el salario real que es el que en última instancia importa”.⁷

⁷ Fernández L. Ob. Cit., pág. 231.



CAPÍTULO II

2. Doctrinas jurídicas sobre el salario mínimo

Con el pasar del tiempo se ha ido desechando la idea de que la intervención del Estado en una política de salarios es estéril, y se ha considerado como un elemento indispensable, logrando de esta forma canalizar ingresos más justos para los asalariados. El análisis se refiere a las condiciones establecidas en el país, por una política de salarios, en una política económica general del Estado. La intervención del Estado en la fijación de salarios, data desde el imperio Romano Dioclesiano fijó salarios máximos. Esta tendencia ha desaparecido en los tiempos modernos, son ahora los salarios mínimos los que atraen la atención de la doctrina y la legislación contemporánea.

Según Del Pozzo, J. (1948), expresa “Que la intervención estatal no debe ser naturalmente absoluta, sino que obedeciendo a los principios del Derecho de Trabajo, debe limitarse a establecer un minimum en las remuneraciones, el cual siendo sobrepasado permitirá a las partes contratar libremente”.⁸ De acuerdo a lo afirmado por este autor, esto permitirá mejorar el criterio del Estado hacia una postura más justa en cuanto a los salarios.

⁸ Del Pozzo, Juan. Derecho de trabajo, pág. 9.

“Dentro de las doctrinas tradicionales, se puede decir que, en su mayoría, han sido de una naturaleza rígida, debido a que enuncian en forma simple y definida los factores que han de determinar el nivel del salario. Algunas han dado a entender que el nivel de los salarios puede, salvo excepciones, ser alterado permanentemente, por ejemplo: a través de la acción sindical que obliga a los patronos a pagar un mejor salario, o la intervención del Estado que imponga un salario mínimo acorde a las circunstancias económicas en que se vive. Otras doctrinas no explican las relaciones importantes que los factores antes mencionados determinan el nivel de los salarios. Suponen que los salarios se determinan mucho más rígidamente de lo que sucede en realidad por los factores que estas teorías hacen resaltar. Pueden clasificarse comúnmente en dos tipos principales de acuerdo con la clase del factor en que hagan hincapié:

Por una parte, las que explican los salarios en función de factores que influyen en la oferta de la fuerza de trabajo que son virtualmente teorías de los salarios del costo de producción. Por otra parte, las doctrinas que consideran que los salarios se determinan primeramente por ciertos factores que influyen en la demanda de fuerza de trabajo, por parte del patrón tales como la oferta de capital o la productividad del trabajo, o ambas”.⁹

2.1. Teoría de la subsistencia

Esta doctrina afirma que: “El precio de la mano de obra depende de la subsistencia del trabajador. Salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir

⁹ Dobb, Maurice, Salarios, pág. 82.

a un trabajador y a su familia, lo cual representa para la sociedad el costo para permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza".¹⁰

Esta doctrina pretende explicar que el salario percibido por el trabajador, podría compararse con el esclavo, es decir, lo necesario para cubrir su desgaste. Si bien es cierto que en el período de la esclavitud, el esclavo era forzado a trabajos brutales que lo llevaban inclusive a encontrar la muerte. En cuanto a su desgaste físico no puede ser comparable con la del asalariado libre, puesto que éste representa ser más barato para el patrono, debido que corre por su cuenta el cubrir su dieta, cosa que no ocurre con el esclavo. En este caso el encargado de alimentar a los esclavos era el capataz.

Si se considera que en el actual modo de producción dominante, el asalariado libre es más eficiente y productivo, puesto que ha sufrido cambios cualitativos en lo que se refiere a su grado de especialización técnica, como producto del desarrollo histórico de la división social del trabajo.

El análisis de acuerdo a esta doctrina indica "Si el precio de los artículos necesarios aumenta o se reduce, los salarios nominales tendrían que subir o bajar antes de mucho; y que si los salarios fueran gravados con un impuesto, de modo que el peso de éste repercutiera sobre el patrón."¹¹

¹⁰ *Ibíd.*, pág. 82.

¹¹ *Ibíd.*, pág. 83.

En el primer caso, como argumenta esta doctrina, podría darse un aumento en los países desarrollados donde la política salarial interviene ante tal aumento de los precios de las mercancías. En el segundo caso: en los países de economía dependiente, como Guatemala, que debido al proceso inflacionario, el aumento de los precios de las mercancías básicas y suntuarias se eleva en forma desmedida, lo que muestra que los aumentos del salario nominal, pueden darse únicamente aplicando el límite máximo del trabajador a través de presiones colectivas para defender sus derechos laborales.

Esta doctrina gozó de gran éxito en su época, pero en la actualidad debe desecharse, no solamente por ser injusta e inhumana, debido a que surgió en una época en la cual no se producían mayores cambios, sino que con esto se comprende que la clase trabajadora para mejorar debía mantener el ritmo de la acumulación del capital y del progreso industrial y limitar el coeficiente de ingreso o salario.

2.2. Teoría del fondo de los salarios

Esta teoría afirma que el nivel de los salarios estaba determinado por dos factores: a) La oferta de trabajo: entendida por aquella parte de la población trabajadora que ofrece el alquiler de sus servicios; y b) la demanda de trabajo: constituida por el fondo de los capitales afecto al pago de la fuerza laboral. La teoría de la subsistencia, debido a sus supuestos especiales, analizó los salarios naturales solamente desde el lado de la oferta; lo que permitió para la doctrina del fondo de los salarios, el estudio sobre la demanda. Esta doctrina enfatiza que: "El nivel del salario está determinado por la cifra

resultante de dividir el fondo de capitales para pagar los salarios entre el número de personas a las cuales haya que pagarles salario”.¹²

Se observa que la esencia de esta doctrina es que los salarios, en cualquier momento, son determinados por la relativa magnitud de la población y del capital total de un país. Podría ser que la razón de fondo sea la de considerar el capital como un simple anticipo del salario, esto es, como una suma destinada para comprar fuerza de trabajo antes de que el producto fuera encaminado y vendido.

Por otra parte uno de los problemas que enfrentaría este concepto es tratar de determinar, qué parte del capital constituye realmente el fondo de los salarios. Según, el concepto, no habla de un capital específico; he ahí el problema si se trata de todo el capital, incluso las industrias y maquinaria; o la existencia de los bienes de consumo, entre otros.

En cualesquiera de los casos se concretiza que la suma del capital destinada a los salarios es una cantidad exactamente fija. De esto, cualquier intento de los trabajadores por elevar el nivel de los salarios es mediatizado; lo que es posible, es apegarse a la oportunidad de un grupo de trabajadores de beneficiarse a costa de la situación de otros, es decir, que un aumento general no es posible. Los economistas seguidores de esta doctrina, se resisten a la acción conjunta de los trabajadores, no apoyan que estos logren a través de la ley o su acción sindical, un aumento de salarios, puesto según su

¹² *Ibíd.*, pág. 87.

conceptualización esto permite la reducción del fondo de salarios disponibles para otros trabajadores; entiéndase entonces, que el llamado fondo de salarios tendría que cubrir el empleo de otros trabajadores, como los mencionados anteriormente.

Otro aspecto que afectó la doctrina del fondo de los salarios fue el principio de una economía de altos salarios, puesto que puso de manifiesto que el nivel de salarios determinaba en un grado insignificante la productividad del trabajo. Si un alza de salarios podía aumentar la eficiencia del trabajo, presumiblemente los patronos aumentarían su demanda por ese trabajo, estimulándolos a invertir más dinero en su compra. “De allí que un alza de salarios fuera capaz de reaccionar no sólo sobre las condiciones de mano de obra, sino también sobre la magnitud del mismo en sentido opuesto al que había imaginado los padrinos de la doctrina”.¹³

2.3. Teoría de la productividad marginal

Actualmente, nadie duda de la eficacia de la acción sindical y del Estado para lograr aumento en el nivel de los salarios, así sólo sean aumentos nominales, más que reales al ser trasladados los sobrecostos al comprador, como se mencionó. Según la doctrina de la productividad marginal, el salario representa: el pago de la mercancía trabajo. No sólo el trabajo, sino también el capital productivo. El salario constituye el fruto de una productividad específica del capital.

¹³ *Ibíd.*, pág. 90.

Se aprecia que esta doctrina toma la categoría del capital, como veía David Ricardo, identificándolo como los medios de producción, incluyendo los instrumentos prehistóricos, y no como lo que es en realidad, una relación de producción; su existencia está íntimamente vinculada a la del trabajo asalariado. Por lo que las afirmaciones hechas por Smith, Quesnay, entre otros, encierran su criterio proteccionista en pretender explicar que el capital también es productivo, pues con esto, enmascaran el ingreso que percibe el capitalista por su inactividad en el proceso productivo, es decir que éste sólo se beneficia de la extracción de la plusvalía a través de la fuerza de trabajo.

Se habla del principio de productividad límite, el cual consiste: en que “el rendimiento de cualquier factor de la producción decae a medida que éste aumenta, admitiendo que los otros factores permanezcan inalterables”.¹⁴

Se comparte el criterio de los estudiosos que afirman que existe dependencia entre la productividad del trabajo y el salario. El salario nunca llega a incrementarse en las mismas proporciones que la productividad.

2.4. Teoría social del salario

La doctrina social del salario enfatiza sus postulados cuantitativos hacia que el salario depende de dos factores:

¹⁴ Ibid., pág. 88.

- A. “Del nivel de productividad del trabajo, que determina las proporciones del producto neto a distribuir.
- B. La proporción que sirve de base para repartir el producto entre los obreros y los capitalistas”.¹⁵

“Se trae a la vista la separación del capital variable del capital constante, tomando como base el diverso papel de los medios de producción y de la fuerza de trabajo. Los primeros constituyen factores materiales del proceso de trabajo y el segundo es el que genera todo el proceso de creación del valor y de la plusvalía. Bajo este concepto, esta doctrina tiene un sentido de distribución del producto, generado únicamente entre el creador de la riqueza y el capitalista, que es justificada a través de la compra de fuerza de trabajo y que ésta es pagada en forma de salario y por ello no existe contradicción alguna en esa distribución. Asimismo afirman los seguidores de esta doctrina que a medida que progresa el capitalismo, crece el salario de los trabajadores, ya que aumenta la productividad del trabajo y también la fuerza y organización de la clase obrera.”¹⁶

2.5. Teoría del salario regulado

La doctrina del salario regulado tiene como idea central que pretende dar a conocer la colaboración entre el capital y el trabajador y afirma: “En las condiciones del capitalismo

¹⁵ *Ibíd.*, pág. 91.

¹⁶ Salazar Eguizábal, María de Los Ángeles. *El Salario y su impacto en la población guatemalteca*. Pág. 73.

contemporáneo, el salario se regula gracias a la legislación laboral y a los contratos entre los capitalistas y los sindicatos.”¹⁷

La doctrina en referencia se determina o se basa en la participación estatal de la regulación del salario; no sólo hecha por tierra la idea de que el salario fomenta la inflación, sino constituye un elemento importante para acelerar la economía fundamentalmente cuando se presenta una recesión económica, pues con mayor poder de compra de los trabajadores, aumentará la demanda.

Dicha doctrina habla también de los salarios profesionales, no por ser aplicados a profesionales, sino porque son producto de discusiones entre patronos y trabajadores a través de los pactos colectivos de trabajo. Estos salarios son producto del esfuerzo de la organización sindical y de lo regulado por el Ministerio de Trabajo, pero no son una concesión gratuita del Estado.

2.6. Los salarios en la teoría keynesiana

En la doctrina keynesiana de los salarios, Keynes no elaboró una doctrina específica sobre los salarios, pero en su obra: Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero, se refiere a factores que pueden contribuir al propósito del estudio como lo es el salario y la ocupación. Keynes desarrolló su doctrina criticando los postulados de la

¹⁷ Spiridinova, Atlas y otros. Curso Superior de Economía Política. Pág. 156.

doctrina clásica con los criterios siguientes: “Sostendré que los postulados de la doctrina clásica sólo son aplicables a un caso especial y no en general, porque las condiciones que supone son un caso extremo de todas las posiciones de equilibrio. Más aún, las características del caso especial supuesto por la doctrina clásica no son las de la sociedad económica en que hoy se vive, razón por la que sus enseñanzas engañan, y son desastrosas si se pretende aplicarlas a los hechos.”¹⁸

Esta crítica indudablemente responde a que la doctrina clásica, recoge su análisis en que el trabajo y los demás factores del proceso de producción, deben ser estudiados como un todo. Por otro lado, interpretaban que si sucedía una baja en el empleo total, esto era normal, era atribuible al gobierno y los monopolios.

Los clásicos afirmaban que tanto la oferta como la demanda de mano de obra dependían del salario real, aunque no diferenciaban el uno con el otro. Suponían implícitamente que una reducción en los salarios nominales produciría necesariamente una baja en los salarios reales y, por lo tanto, aumentaría el nivel de empleo, si el nivel de precios permaneciese constante. Keynes argumentaba que no siempre una baja de los salarios nominales produciría una baja en los salarios reales y por tanto tampoco creía que necesariamente debiera crecer el nivel de empleo. Los clásicos opinaban que si bajan los salarios nominales se reduciría el costo marginal de producción y por tanto aumentará el producto y el empleo, Keynes se preguntaba, quién compraría ese

¹⁸ Keynes, Jhon Maynard, Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero, pág. 17.

excedente de producción si el consumo ha disminuido como consecuencia de la baja de los salarios.

Si se considera que los clásicos ligan la oferta de mano de obra con el salario real, mientras Keynes lo hace con los salarios nominales, si existe mayor escala de salarios nominales, más gente estará dispuesta a trabajar. Keynes atribuye este fenómeno a que la gente se ilusiona con el dinero, puesto que los trabajadores se inclinan por cambios en el salario nominal más que en el nivel de los precios.

“El empleo total depende de la demanda total, y el paro es el resultado de una falta de demanda total. La demanda efectiva se manifiesta en el gasto de la renta. Cuando el empleo aumenta, aumenta la renta. Cuando la renta real de una comunidad aumenta, aumentará también el consumo, pero menos que la renta. Por consiguiente... En otras palabras, el empleo no puede aumentar a no ser que aumente la inversión”.¹⁹

De lo anterior se infiere que es la demanda efectiva la que mantiene los cambios en el nivel de ocupación y los salarios. Puede entenderse como dice Dillard, (1,962) la demanda efectiva es: “El punto de la curva de la demanda total en que ésta es cortada por la curva de la oferta total”.²⁰

¹⁹ *Ibíd.*, pág. 26.

²⁰ Dillard, Dudley. La teoría económica de Jhon Maynard Keynes, pág. 31.

Existen otros puntos en la curva de la demanda total, pero podrán o no ser efectivos para la determinación del volumen del empleo. En este sentido el término efectivo es también útil para enfatizar que en tal circunstancia, no se habla de lo que se conoce como simple demanda, sino de la intersección de las curvas de la oferta y la demanda. Lo que determina el volumen de la ocupación es la demanda total, la que se puede interpretar así: "Que es una curva de los ingresos esperados de la venta del empleo. A medida que se emplea más trabajo, se realiza mayor volumen de producción y los ingresos totales son mayores. En otras palabras el precio de la demanda total aumentará a medida que aumenta la cantidad de empleo".²¹

Todas estas teorías o doctrinas jurídicas, nos dan todas en conjunto un conocimiento o explicación de las causas que dan origen al salario mínimo y sus implicaciones en la economía de un país, y sus efectos en el comercio y consumo de la población determinada, pero en nuestro medio en específico, en dónde la fijación de un salario justo o mínimo siempre ha sido a través de la historia una constante lucha entre la clase trabajadora y el sector privado. Si se aplicara la teoría social del salario en dónde a medida que progresa el capitalismo, crece también el salario de los trabajadores, sería aplicar justicia social, ya que sucede que el industrial progresa y se enriquece, pero el trabajador obrero continúa bajo un salario injusto disfrazado bajo el nombre de salario mínimo que no le alcanza para cubrir sus necesidades básicas. Ahora bien en la teoría del salario establecido, en la época actual se da mucho la regulación entre el capitalismo y el trabajador ya que hay acuerdos entre capitalistas y sindicatos y la

²¹ León Paredes, Darío. Teoría del Salario, pág. 4.

legislación al respecto, siendo importante ésta porque se incrementa la economía, ya que con mayor poder adquisitivo el trabajador, aumenta la demanda de productos.

2.7. Historia del salario mínimo

La historia del salario mínimo se describirá los acontecimientos más importantes que determina su establecimiento en algunos países de Europa y en los países de Centroamérica.

2.7.1. En Europa

Los países que marca un establecimiento en la historia del salario mínimo en Europa son los acontecimientos y en los países siguientes: la revolución Francesa, Nueva Zelanda y Gran Bretaña, la conferencia de Berna. (20 de febrero de 1919) y el tratado de Versalles.

A. La Revolución Francesa

A partir del acontecimiento histórico de la Revolución Francesa, se inició en el mundo la tendencia a intervenir en defensa del trabajador y a considerar, en general, su penosa situación, procurando con medidas de distinto género impedir la depresión de los salarios. Con anterioridad la iglesia católica, recomendó el justo precio, que en algunas oportunidades determinó un trato más humano para los obreros. Siguiendo

esta política, el Estado, llegó con el tiempo a la fijación directa o indirecta de la retribución mínima de la mano de obra.

“En efecto, a partir de ese momento, el mundo ajustó su plan de vida a las concepciones e ideales abstractos de la escuela liberal. Los principios con ayuda de los cuales empezó a organizarse la nueva sociedad, pretendían que todos los hombres disponían del mismo grado de libertad e igualdad. Como se sabe, estas ficciones del liberalismo llevaron inevitablemente a la solución contractual. Si todos los hombres eran iguales, y eran colocados en un mismo pie de igualdad, todo debía ser arreglado entre ellos, directamente, por medio de convenciones y contratos. Por esta razón después de la revolución francesa, y casi hasta los albores del siglo veinte, el salario fue fijado teóricamente de común acuerdo por las partes, al ajustar el contrato de trabajo.

Durante este período, señala Durán, la noción de salario que prevalecía era puramente económica, ya que empezó a considerarse entonces como uno de los elementos del costo de producción. Esta concepción condujo inevitablemente a ofrecer el trabajo como una mercadería y a ver en el salario el precio que se pagaba por ella. De esa manera la ley de la oferta y la demanda que se reputaba entonces una ley natural, fijaba en realidad el precio de la mano de obra, sin que en su determinación entrara ninguna consideración llamada a contemplar las necesidades mínimas del hombre y la dignidad de la condición humana.



Reflexionando sobre este estado de cosas y basándose, además en las afirmaciones de Malthus, que entonces se propagaban como verdades incontestables, Ricardo, sostuvo que el trabajador no puede ganar a la larga más que el mínimo para su existencia (lo necesario para vivir con estrechez él y su familia), pues si gana menos, perecerá poco a poco la población obrera (morirían de hambre los trabajadores y sus hijos) y la reducción en la oferta de las fuerzas de trabajo hará subir el salario. Si el trabajador gana más que el mínimo para su existencia, aumentará, como enseña la experiencia, el número de matrimonios y de nacimientos y el aumento de la oferta de brazos ocasionará la baja del salario".²²

Si se recuerda además que Ricardo, al formular sus ideas sobre el salario, creía apoyarlas sobre el orden natural, es fácil comprender el hondo pesimismo y el desánimo en que cayó la clase trabajadora de esa época, convencida de que fatalmente el salario, como aseguraba Lasalle, estaría representado siempre estrictamente por los gastos de mantención y de reproducción del obrero. Estas ideas generaron más tarde la práctica del salario vital.

B. Nueva Zelanda y Gran Bretaña

Los primeros pasos en función de mejorar las condiciones laborales imperantes, se dieron en 1890 en Nueva Zelanda. Luego, ya casi finalizando el siglo XIX, surgieron otras iniciativas, esta vez en Gran Bretaña, donde se comenzaron a reformar las leyes

²² De Ferrari, Francisco. Derecho del trabajo, pág. 276.

otras iniciativas, esta vez en Gran Bretaña, donde se comenzaron a reformar las leyes para darles una orientación que favoreciera las condiciones de seguridad laboral, pero además, los cambios se extendieron por primera vez a la seguridad social de empleados y obreros.

Entre las leyes reformadas estaban la de la Marina Mercante, la Ley de Pensiones por Vejez, y la Ley de Seguridad Nacional. Fue durante una conferencia en la ciudad de Berna, cuando se elaboró la llamada Carta del Trabajo, primer documento que recogía los avances y garantías laborales de varios países, como más adelante se describe.

C. La conferencia de Berna. (20 de febrero de 1919)

“Aprobada por la Conferencia Internacional Sindical, en Berna, se establecen los postulados de los trabajadores en relación con la enseñanza, el trabajo de niños y de mujeres, sus salarios, la jornada, el descanso, el trabajo nocturno, la higiene y seguridad, el derecho de asociación, de la migración de los trabajadores, la huelga, el seguro social, inspección del trabajo, y la creación de una organización permanente para elaborar acuerdos con fuerza legal.”²³

²³ Historia y Evolución del Derecho de Trabajo.2011,www.timetoast.com/timelines/66490.(5deagosto2011)

D. El Tratado de Versalles

El Tratado de Versalles, fue un tratado de paz firmado al final de la primera guerra mundial que oficialmente puso fin al estado de guerra entre Alemania y los países aliados. Fue firmado el 28 de junio de 1919. Siendo éste tratado un antecedente importante, en lo que respecta al establecimiento de los principios humanos relacionado con el pago de salarios dignos que es lo que incumbe en este caso.

El Tratado de Versalles estableció principios universales y esenciales respecto del hombre que trabaja. Los principales son:

- a) El trabajo humano no es una mercancía ni puede ser objeto de actos de comercio.
- b) Derecho de asociación de los trabajadores y de los empresarios.
- c) Pago de salarios dignos.
- d) Jornadas de 8 horas o 48 semanales.
- e) Descanso semanal, de un mínimo de 24 horas.
- f) Abolición del trabajo infantil.
- g) Limitación en el trabajo de los jóvenes para permitir su normal desarrollo.
- h) Igual salario, o igual valor de trabajo para ambos sexos.
- i) Tratamiento equitativo para los trabajadores en cada país.
- j) Servicio de inspección laboral en cada Estado con participación de la mujer.

En dicho Tratado se estableció que debía organizarse una entidad que velara por los derechos de trabajadores y patronos en el mundo, fue así como en su parte XIII establecía la Organización Internacional del Trabajo (Artículos 387 al 399).²⁴

2.7.2. En Centroamérica

Se considera muy importante, tener un conocimiento de la información que en los otros países de Centroamérica se tiene en relación al salario mínimo, ya que tanto por las condiciones geográficas como históricas de nuestros países hermanos, el saber cómo ha ido evolucionando desde el principio este tema, así como sus comparaciones e incidencias y precedentes en el mismo, es básico, también para tomar algunas ideas, ejemplos, intercambio de impresiones y conocimientos en el tema, y talvés lo más importante, que se cree un frente o unión solidaria de todos los países, promejoramiento de las condiciones de los trabajadores a nivel centroamericano, teniendo como ejemplos a algunos países que están a la cabeza en cuánto a condiciones mínimas establecidas en favor del trabajador. Por tal motivo, se hace una síntesis de los aspectos más importantes de cada uno de los países de Centroamérica en relación a su regulación legal, algunos datos importantes relacionados al salario mínimo, así como una comparación con Guatemala.

²⁴ [http://cs.wikipedia.org/wiki/tratadodeversalles%281919%29.\(17-8-2011\)](http://cs.wikipedia.org/wiki/tratadodeversalles%281919%29.(17-8-2011)).

A. En el Salvador

“En El Salvador existen dos salarios mínimos: Uno, que se aplica a los trabajadores de la industria y que para el uno de enero de dos mil nueve se encuentra vigente que es de \$6.77 diarios; el comercio, los servicios y la construcción que tiene un salario diario de \$6.92. El otro es el que la ley manda pagar a los trabajadores del sector agropecuario, que a su vez se subdivide en : Recolectores de algodón, caña de azúcar y recolectores de café y maquila. Este varía entre \$2.70 diarios para la recolección del algodón; \$3.00 para la de la caña de azúcar y \$3.54 para la del café, en cuanto al sector maquila y confección es de \$5.79 por día”.²⁵

“En resumen, el salario mínimo mensual que está vigente según la ley es de \$207.68 para el sector comercio, para el sector textil es de \$173.78 y \$97.20 en al Agropecuario para los recolectores de café. Asimismo, el Consejo Nacional del Salario Mínimo de El Salvador está integrado por tres representantes del Estado, dos de la empresa privada y dos del sector laboral”.²⁶

“El salario mínimo no alcanza para cubrir la canasta básica del trabajador del sector textil y agropecuario, cuyo costo es de \$174.93 para una familia urbana de cuatro miembros, y de \$110.06 para una familia rural. El Centro para la Defensa del Consumidor (CDC) calcula cada seis meses el costo de lo que ellos llaman canasta

²⁵ Ticos tienen el más alto Salario Mínimo, 14.10.2010..<http://www.elsalvador.com/noticias/2002/10/>

²⁶ *Ibíd.*

mínima, formada por 24 alimentos, seis artículos de higiene personal y cinco servicios públicos básicos”²⁷.

“El salario mínimo se fija basado en función de la tasa de inflación (IPC) de la canasta básica, a la índole de la tarea realizada, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción. La canasta básica urbana tiene 12 productos y la rural 10”²⁸.

El salario mínimo establecido en El Salvador, puede apreciarse que cubre los gastos básicos para la subsistencia de los salvadoreños; en comparación con Guatemala este es mayor; por lo tanto, a pesar de sus deficiencias, este Estado centroamericano puede subir un peldaño más en su calidad de vida en comparación con los trabajadores guatemaltecos, con salario mínimo menor al país vecino descrito.

Por su parte, el apartado 2 del Artículo 38 de la Constitución de la República de El Salvador, expone claramente el acuerdo social con respecto a la fijación del salario mínimo como ingreso básico: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente... Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural... Para fijar este salario (mínimo) se atenderá sobre todo el costo de la vida, a la labor que se efectúe, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares”. Notablemente, se habla del Estado

²⁷ *Ibíd.*,

²⁸ *Ibíd.*,

salvadoreño así. “Artículo 37. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna”.

Aquí se puede observar que en El Salvador están clasificados los tipos de salarios mínimos de acuerdo a la actividad o rama laboral; hay dos salarios pero cada uno a su vez se subdivide en otros, y en Guatemala, se tiene también dos salarios mínimos pero no hay subdivisiones. Asimismo se compara el salario en dólares que está establecido en el Salvador en el año 2009 que es de \$207.68 para el sector comercio y en Guatemala es de \$190.76 que equivale a Q1,425.00, haciendo una diferencia de \$87.92 la cual es negativa para Guatemala. Tomando en cuenta que la forma de establecer el salario mínimo en el Salvador es bastante similar al de Guatemala.

A. En Honduras

“En la ley hondureña, se establecen dos grandes grupos de trabajadores en las empresas: en primer lugar a las que emplean a más de 15 trabajadores (las cuales deben pagar un salario mínimo más alto) , y en segundo lugar a las que emplean a menos de quince trabajadores (las cuales deben pagar un salario mínimo más bajo). Entonces, aquellas cuya planilla oscila entre uno y quince trabajadores deben pagar un mínimo de \$2.61 diarios en el sector agrícola. Para las que emplean a más de quince, la tarifa es de \$3.66 al día. En los sectores de la industria, comercio y construcción, las empresas hondureñas con una planilla de hasta quince empleados deben pagar un mínimo de \$2.86 diarios. Las que exceden esa cantidad, pagan \$3.89. Para los

sectores de servicios, transporte, almacenamiento y comunicación, el mínimo es entre \$3.26 y \$3.78, según el criterio antes señalado. Finalmente, los sectores de electricidad, gas y agua, y los establecimientos financieros y de seguros deben pagar un mínimo diario de \$4.51".²⁹

Por su parte, el apartado 5 del Artículo 128 de la Constitución de la República de Honduras advierte: Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado, los patronos y los trabajadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas.

La discusión anual de negociación y fijación de los salarios mínimos ha tenido en todo tiempo como base fundamental el consenso entre los empresarios y los trabajadores. En el caso excepcional de falta de acuerdo, ha actuado el Gobierno, después de consulta con ambas partes, con responsabilidad y procurando mantener la tradicional armonía entre ellas. Algunos gobernantes, como el licenciado Rafael L. Callejas, adoptó como política, abstenerse de ejercitar su poder para fijar los salarios mínimos hasta que el sector empresarial y el laboral se pusieran de acuerdo. Las buenas relaciones que tradicionalmente han existido entre el sector laboral y la empresa privada hondureña siempre habían conducido al diálogo y al entendimiento en éste y en otros campos.

²⁹ Ibid.

La experiencia fue recomendando que los salarios mínimos que se fueron fijando cada año fueran diferentes para cada actividad y, además, que se reconociera la menor capacidad de las micro y pequeñas empresas, fijando salarios mínimos menores para las empresas con 1 a 15 trabajadores, que para las empresas con 16 o más trabajadores. Esto obedece al hecho de que las pequeñas empresas son las que más empleo generan y que el problema fundamental del país en el campo laboral ha sido la falta de empleo.

Esta política ha conllevado, además, un componente de género, puesto que la inmensa mayoría de las micro y pequeñas empresas son de mujeres, comprendiéndose que cualquier medida que afectara a las micro y pequeñas empresas era un ataque a la mujer hondureña.

La importancia de esto es que, como es del conocimiento público, unas actividades tienen más capacidad que otras para pagar salarios mínimos, emplean más personas que otras, son más rentables que otras, enfrentan más competencia que otras, tienen costos más altos que otras, etcétera. Incluso hay diferencias entre una misma actividad: No es tan rentable el cultivo de la papa como el de los frijoles, la cría de pollos con la de cerdos, la banca tarjetera con la banca que le presta a la producción, la producción textil a partir de la producción del hilo con la confección de ropa con tela importada, entre otras. Esta nueva política de desconocimiento y de no evaluación de la capacidad de las empresas, posiblemente, constituye una violación a las normas de la Ley del Salario Mínimo y a la Constitución de la República, que obligan al Gobierno a mantener un equilibrio entre el capital y el trabajo.

El Gobierno, también, ya no toma en cuenta si se trata de una empresa pequeña o de una grande. Se descarta totalmente la política anterior de fijar salarios mínimos diferentes para las empresas que emplean de 1 a 15 personas y las empresas que emplean a 16 personas o más. Una de las serias consecuencias de lo anterior, es que el monto y el porcentaje del aumento que se hizo resulta mucho mayor para las actividades que realizan las empresas con 1 a 15 trabajadores.

Esa es una política increíblemente negativa de parte del Gobierno, que de hecho se declara enemigo abierto de las micro y pequeñas empresas y por ende, de las mujeres de este país, que son las que sostienen el 82% de las micro y pequeñas empresas de Honduras. Lo mismo sucede en todas las demás actividades: las micro y pequeñas empresas son castigadas mucho más que las empresas de mayor tamaño.

De conformidad con el estudio de la Dirección General de Salarios no se menciona y, por consiguiente, el Gobierno no conoce la capacidad de la industria de la construcción para enfrentar este aumento pues, al igual que con las demás actividades económicas, al Ministerio de Trabajo no le interesó analizar su capacidad o el posible impacto.”²⁹

En relación al salario mínimo en Honduras, la diferencia estriba en que tienen establecidos los salarios en dos categorías, en la primera categoría las empresas que tienen de 1 a 15 trabajadores (quienes tienen un salario mínimo más bajo) y en la

²⁹ Guerrero de Lizardi, Carlos. “Determinantes económicos del salario mínimo en países pequeños y abiertos. Nov.2009. <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/38121/L943.pdf>. (8 de julio 2011).

segunda categoría las empresas que tienen de 16 o más trabajadores, (el salario mínimo es más alto). Posterior a esto a partir del aumento general del salario en Honduras en enero del año 2009 a 5,500 lempiras mensuales (\$291.00) es que las micro y pequeñas empresas en Honduras tienen incrementos desproporcionados y son las que menos capacidad tienen para soportarlos, ya que las categorías mencionadas quedaron en la misma forma; en cuanto a Guatemala, en comparación con Honduras el salario se encuentra en el año 2009 en \$190.76, y en Honduras en \$291, habiendo una diferencia de \$100 aproximadamente, la cual es negativa para Guatemala, y también que en Guatemala, no se clasifican los salarios por la cantidad de trabajadores sino que por la rama o actividad laboral. Se nota que en relación al Salvador y Honduras, el salario mínimo es mayor que el establecido en Guatemala.

C. En Nicaragua

“El estudio comparativo de la Sieca ubica a Nicaragua como el país de Centroamérica donde los salarios mínimos son más bajos en todos los sectores. La Ley N° 625 de 17 de enero de 2008, le confiere a la Comisión Nacional del Salario Mínimo la potestad de determinación de salarios mínimos específicos para todo el país por sectores ocupacionales. Los sectores son: Agropecuario; Pesca, Minas y Canteras; Industria Manufacturera; Industrias sujetas a Régimen Especial Fiscal; Micro y pequeña Industria artesanal y turística nacional; Electricidad, Gas y Agua, Comercio, Restaurantes y Hoteles, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones; Construcción,



Establecimientos Financieros y Seguros; Servicios comunitarios, sociales, domésticos y personales; Gobierno Central y Municipal³⁰.

El Artículo 80 de la Constitución Política de la República de Nicaragua reconoce que: “El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas, y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona”.

“La Economía, en cuanto ciencia social, se preocupa del bienestar de los seres humanos y, siendo que se hace necesario encontrar mecanismos más eficientes de distribución de la riqueza para reducir y eliminar la enorme brecha entre los ingresos de los distintos grupos, que indican que las desigualdades sociales son mucho más grandes, entre más los ingresos se alejan de cero, tanto que las personas de mayor remuneración ganan cien o miles de veces más que las que devengan los salarios mínimos.

Fijar el salario mínimo en un porcentaje igual al valor de la canasta básica de 53 productos, cuyo costo es de \$406.00 al 17 de enero de 2008, la cual es calculada y ajustada por el Ministerio de Salud, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y el Instituto Nicaragüense de Estadística y Censos, tomando en cuenta las cantidades y los valores nutritivos y calóricos, en niveles saludables, necesarios para los miembros de

³⁰ “Mitrab Nicaragua aprueba incremento al salario mínimo”.Septiembre2008.<http://www.archivo.elnuevodiario.com.ni/2008/09/25/nacionales/85955/25-11-11>.

una familia promedio y tomando en cuenta el nivel general salarial, el costo de la vida y sus variaciones, prestaciones de seguridad social y el nivel de vida de otros grupos sociales y los salarios más altos pagados por el Estado; así como los factores económicos, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Empleadores y trabajadores formarán parte de esta comisión.

Los documentos citados anteriormente revelan que el grueso de los países seleccionados comparte, entre otras, dos aspiraciones profundas. La primera, la definición del papel del Estado como, en alguna medida, empleador de última instancia, y la segunda, no menos importante, la propia definición del salarial mínimo como un “ingreso básico”, que garantice el bienestar del trabajador y su familia.

Cabe subrayar que el ingreso mínimo de un trabajador debería igualar, por lo menos, al salario mínimo vigente, y que la ley incorpora distintas sanciones a cualquier empresa que incumpla el ordenamiento. Desafortunadamente, la realidad es, por mucho, otra”.³¹

Analizando y comparando con Guatemala, en relación al salario mínimo que está establecido en Nicaragua y es: en 2008 estaba en \$68.20; en 2009 en \$ 91.48 y en 2010 en \$115.40 y en Guatemala, en 2008 estaba en \$135.55, en 2009 en \$190.76 y en 2010 en \$205.09 aquí la diferencia es positiva para Guatemala, ya que se observa que se supera en aproximadamente un cincuenta por ciento dicho salario establecido

³¹ Recomendaciones al aumento en un 60 por ciento al salario mínimo promedio y recomendaciones al sector industrial. Enero, 2008. [http://www.andi.hn/userfiles/consideraciones en la fijación anual de salarios mínimos \(10 julio 2011\)](http://www.andi.hn/userfiles/consideraciones%20en%20la%20fijaci3n%20anual%20de%20salarios%20m3nimos%20(10%20julio%202011).pdf)



en Nicaragua, ya que es en el país de Centroamérica dónde el salario mínimo establecido para ese año es de los más bajos.

D. En Costa Rica

“El país de Centroamérica donde se pagan los salarios mínimos más altos es Costa Rica. Ahí la estructura varía según el grado de calificación del trabajador, pero es igual para todos los sectores de la economía. Así, un obrero no calificado devenga \$8.19 diarios, es decir \$245.70 al mes, de acuerdo con el informe de la Sieca. La tarifa aumenta a \$8.99 diarios para un obrero semicalificado; \$9.39 para uno calificado y \$11.28 para un trabajador especializado.

En Costa Rica el salario mínimo se establece a partir del 1 de enero de cada año, con base en las modalidades de cada trabajo, las condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

El partido comunista abogó por una revolución de la estructura económica, política y social de Costa Rica, que tuvo como resultado la toma del poder por los obreros; socializaron los medios de producción y terminaron con el control oligárquico del poder. En 1934 organizó la huelga de obreros bananeros contra la United Fruit Company. Gracias a este se estableció el salario mínimo y la jornada laboral y, en la década de los cuarentas, participó activamente en el establecimiento de las garantías sociales.



En la Constitución Política de la República de Costa Rica se puede leer: Artículo 57. Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna.

Y el decreto Ley 832 reformado, especifica el proceso de definición del salario mínimo: El Consejo Nacional de Salarios tiene la obligación de realizar una fijación de salarios mínimos en forma anual, la cual regirá a partir del primero de enero del año siguiente. Dicha fijación se publica en un decreto denominado 'Decreto de Salarios Mínimos'. No obstante lo anterior, a mitad de cada año, el Consejo ha venido realizando una revisión de los salarios mínimos vigentes, a solicitud de 15 trabajadores o de 5 patronos de cada una de las actividades contempladas en el Decreto.

En los últimos años, esa revisión se ha hecho básicamente por iniciativa del Estado; y, para tales efectos, el Consejo convoca en audiencia especial a los representantes de los trabajadores, de los patronos y del Estado, para recibir sus propuestas de aumento salarial. Las propuestas que presentan los diversos sectores ante el Consejo para hacer las fijaciones o revisiones salariales, se hacen tomando en cuenta parámetros generales como: la inflación, el costo de vida, el empleo y desempleo, las políticas gubernamentales y otros. Una vez recibidas las propuestas de cada sector, el Consejo delibera, analiza y determina cuál será el monto del incremento salarial, mediante votación secreta de sus miembros.

Los mecanismos de negociación que definen el monto y los incrementos a los salarios mínimos son parecidos en muchos países, incluidos los aquí estudiados. El artículo 72

otorga al Estado costarricense un papel clave: El Estado mantendrá, mientras no exista seguro de desocupación, un sistema técnico y permanente de protección a los desocupados involuntarios, y procurará la reintegración de los mismos al trabajo”.³³

Haciendo un análisis, y comparando con Guatemala, se puede observar que los mecanismos para la fijación del salario mínimo en Costa Rica, son similares a los de Guatemala, en cuanto a la Comisión Nacional del salario y comisiones paritarias del salario mínimo, varían las denominaciones de las entidades encargadas de su fijación, en Costa Rica, sólo actúa el Consejo Nacional del Salario, no hay comisiones paritarias, y en cuanto al salario en Costa Rica estuvo fijado para 2008 en \$237.00, en cuanto que en Guatemala estaba fijado en \$135.55, con una diferencia de \$101.45, la cual es negativa para Guatemala porque quiere decir que en Guatemala, el salario mínimo está muy por debajo del salario mínimo de los demás países de Centroamérica, superando únicamente a Nicaragua, quedando éste último como el país dónde el salario mínimo es el más bajo de Centroamérica.

D. En Guatemala

“Los salarios mínimos en Guatemala, fueron establecidos por medio del Decreto del Congreso Número 330 en el año de 1947, siendo el primer salario creado por la industria textil, con una escala de Q.1.25, salario mínimo diario, en el año de 1953.

³³ El comunismo en Costa Rica”. 9 de mayo de 2008. <http://kzgrupo5com.blogdiario.com/>, (10dejulio2011).



Posteriormente se encuentra en 1965 un reajuste de salarios, siendo el mayor de Q.75.00 y el menor de Q.40.80 mensuales, significando el salario mínimo por día de Q.2.00 y el mínimo vital por día de Q.3.76.

En el año 1980 como consecuencia de un nuevo reajuste del de 1973, la Asociación de Estudiantes de la Facultad de Economía de la Universidad de San Carlos de Guatemala, fue portadora del estudio realizado sobre el salario mínimo a implantarse, haciendo comparación con el salario mínimo vital de la población guatemalteca. Con este estudio se compara un déficit total mensual de las necesidades más elementales de la vida del trabajador, siendo el salario mínimo fijado por el estado, de Q.120.00 mensuales, pero lo que en realidad necesitaba el trabajador, para hacerle frente a sus necesidades más sentidas era de Q.198.00 como mínimo.

En las constituciones que han regido al país, se puede observar al respecto del salario mínimo, como han sido regulados éstos: La constitución de 1945: Fija el salario mínimo en su Artículo 58 inciso, 2o. "La fijación periódica del salario mínimo que los trabajadores de todas clases deben percibir, atendiendo a las posibilidades de las empresas patronales y a las necesidades de orden material, moral y cultural de los trabajadores y a sus deberes como jefes de familia".

La Constitución de 1956, en su Artículo 116 inciso 1º establece: "Fijación periódica del salario mínimo, con audiencia de trabajadores y patronos, atendiendo a la clase de



trabajo, necesidades del trabajador, en el orden material, moral y cultural y a la conveniencia de fomentar la producción.”

La Constitución de 1965, en su Artículo 114 inciso 4º. Establece: “La fijación periódica del salario mínimo mediante audiencia previa a trabajadores y patronos; y establece cimiento de normas y medios para hacerlo efectivo atendiendo a la clase de trabajo, a las peculiaridades de la región, a la conveniencia de fomentar la productividad y a las necesidades vitales del trabajador, en los órdenes material, moral y cultural a fin de que pueda cumplir sus deberes familiares”.

La constitución de 1956 como la de 1965, en su principio comienza con anteponer la forma de fijación de salarios mínimos, centrándose más hacia los factores de la empresa, que a las necesidades del trabajador. La constitución de 1945, se refiere con sus elementos centrales al concepto de salario vital y salario profesional”.³³

En la Constitución Política de la República de Guatemala vigente, (1986), regula lo relativo a la fijación del salario mínimo en el inciso f) del artículo 102, el cuál únicamente establece que el mismo, debe fijarse periódicamente de conformidad con la ley; y remite al Código de Trabajo en el que se desarrolla ampliamente lo relativo al salario mínimo y su procedimiento de fijación.

³³ Salazar Eguizábal, María de Los Ángeles. El Salario y su impacto en la población guatemalteca. pág.92.

“Ante la falta de consensos entre el sector laboral y empleador ha sido responsabilidad del presidente de turno establecer el valor del salario mínimo. La historia de los últimos cuatro mandatarios ha sido de decretar incrementos desde 0 hasta el 20 por ciento. El salario mínimo vigente en 1996 para las actividades no agrícolas era de Q17.60 por día.

Durante la presidencia de Álvaro Arzú, que inició en 1996, se aprobaron tres (3) incrementos salariales que alcanzaron un 32 por ciento y que dejaron los salarios del campo y de la ciudad en Q23.85 y Q21.62, respectivamente.

El período de Alfonso Portillo trajo un alza de 54.1 por ciento durante tres (3) años en los que estableció incrementos de hasta un 20 por ciento. Del 2001 al 2004 se incrementó de Q25.08 a Q39.67 el salario para la ciudad y de Q27.67 a Q38.60 el agrícola.

Los aumentos otorgados por su sucesor fueron moderados. Óscar Berger incrementó en tres ocasiones los salarios elevándolos en la primera a Q47.88 y en la segunda a 47.03. El último año decretó un salario mínimo de Q 47.00 para las actividades de exportación y maquila.

Por su parte, Álvaro Colom, que asumió la presidencia en 2008, ha aumentado en tres ocasiones los salarios. La más reciente decisión otorga un alza de Q7.70 para todas las actividades.



El sector sindical exige que el salario mínimo se incremente a más de un 100 por ciento para equipararse a los Q119.15 diarios que se necesitan para cubrir el costo de la canasta básica vital. Debería ser del 125 por ciento, pero obviamente, tendría una repercusión en la pequeña y mediana empresa, dijo Edgar White, ex integrante de la Comisión Nacional del Salario.

Para Luis Linares, ex ministro de Trabajo, los incrementos deben ser del 10 por ciento cada año, sin cambios bruscos, pero que superen el nivel de la inflación. Una de las repercusiones de los incrementos elevados es el aumento de la informalidad, aseguró Carlos Arias, representante del sector empresarial. Con Portillo el sector informal pasó del 52 al 76 por ciento. Hay pruebas históricas de que las acciones equivocadas traen resultados malos, dijo Arias.

Según los consultados, la discusión para fijar los salarios debería iniciarse en enero para lograr consensos entre los sectores y proponen que se establezcan salarios mínimos para diferentes actividades, así como la productividad como una medida para aumentar los salarios³⁵.

Salario mínimo para 2011 del gobierno de Guatemala “dispuso un aumento del salario mínimo para 2011, que para los sectores agrícola y no agrícola representa un incremento del 13,75 por ciento, y para el sector maquila de 14,88 por ciento. Con esta

³⁵ Los aumentos salariales por decreto, enero 2010. www.elperiodico.com.gt/es/20100105/economia/130564 (10/07/2011)

decisión el salario para el campo y la ciudad sube de Q56 a Q 63. 70 por día, para un total mensual de Q.2, 161.00, monto que incluye una bonificación de Q250. Para el sector maquila subirá de Q.51.75 a Q.59.45 por día, por lo que al mes, este grupo recibirá Q.2.033, 50.”³⁶

“Según datos del Instituto Nacional de Estadística el costo de la canasta básica de alimentos hasta noviembre 2010 en Guatemala, era de Q. 2.138, 40 y el de la canasta básica vital de Q. 3.902.00.”³⁷

“Como expresa un comunicado de la Unidad de Acción Sindical y Popular (UASP), publicado el 28 de diciembre de 2008, acerca del salario mínimo en Guatemala, siendo el periodo del ex presidente Alfonso Portillo donde más se ha beneficiado a la clase trabajadora y obrera del país, ya que hubo cuatro incrementos al salario mínimo por Decreto Ley, el último de estos fue del 17 y 16% para el campo y la ciudad. Demostrando con estas medidas que no se afecta en nada a la economía, ni a la gobernabilidad del país como dicen los enemigos del progreso y desarrollo social, si no todo lo contrario. En tanto, el sindicalista José Pinzón asegura que la decisión es electorera y no satisface las necesidades reales de la clase trabajadora. Expuso que la propuesta era de un salario de Q 80.00 a Q 100.00 diarios.”³⁸

³⁶ *Ibíd.*

³⁷ *Ibíd.*

³⁸ *Ibíd.*



Y no así las medidas adoptadas en materia laboral por el gobierno anterior encabezado por la oligarquía tradicional del país, quienes fueron los únicos beneficiados de enriquecerse a costa de la fuerza de trabajo de millones de trabajadores guatemaltecos y guatemaltecas, quedando para la historia como el gobierno más nefasto, corrupto y enemigo de los pobres, dejando al país sumido en la pobreza y extrema pobreza.

El gobierno de Guatemala dispuso un aumento del salario mínimo para 2011, que para los sectores agrícola y no agrícola representa un incremento del 13,75 por ciento, y para el sector maquila de 14,88 por ciento. Con esta decisión el salario para el campo y la ciudad sube de Q56 a Q 63. 70 por día, para un total mensual de Q 2,161.00, monto que incluye una bonificación de Q250. Para el sector maquila subirá de Q51.75 a Q59, 45 por día, por lo que al mes, este grupo recibirá Q2.033, 50.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística el costo de la canasta básica de alimentos hasta noviembre 2010 en Guatemala, era de Q 2.138, 40 y el de la canasta básica vital de Q 3.902.00.

Como expresa un comunicado de la Unidad de Acción Sindical y Popular (UASP), publicado el 28 de diciembre de 2008, acerca del salario mínimo en Guatemala, siendo el periodo del ex presidente Alfonso Portillo donde más se ha beneficiado a la clase trabajadora y obrera del país, ya que hubo cuatro incrementos al salario mínimo por Decreto Ley, el último de estos fue del 17 y 16% para el campo y la ciudad.

Demostrando con estas medidas que no se afecta en nada a la economía, ni a la gobernabilidad del país como dicen los enemigos del progreso y desarrollo social, si no todo lo contrario. En tanto, el sindicalista José Pinzón asegura que la decisión es electorera y no satisface las necesidades reales de la clase trabajadora. Expuso que la propuesta era de un salario de Q 80.00 a Q 100.00 diarios.

Y no así las medidas adoptadas en materia laboral por el gobierno anterior encabezado por la oligarquía tradicional del país, quienes fueron los únicos beneficiados de enriquecerse a costa de la fuerza de trabajo de millones de trabajadores guatemaltecos y guatemaltecas, quedando para la historia como el gobierno más nefasto, corrupto y enemigo de los pobres, dejando al país sumido en la pobreza y extrema pobreza.

2.8. Disposiciones legales relacionadas con el salario mínimo en Guatemala

Las disposiciones legales relacionadas con el salario mínimo establecidas en Guatemala; están contenidas en los preceptos legales siguientes: Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Convenios y Tratados internacionales relacionados al salario mínimo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, Convenio número 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (1928), Convenio número 99 sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos, (agricultura 1951), Convenio número 131 sobre la fijación de salarios mínimos, (1970), Acuerdo Gubernativo 880 del 20 de Septiembre de 1965; Reglamento de la Oficina



Administrativa del Salario, Acuerdo Gubernativo 881 del 20 de Septiembre de 1965. Reglamento de la Oficina Administrativa del Salario, Acuerdo Gubernativo 1319 del 9 de Abril de 1968, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y comisiones paritarias de salarios mínimos.

2.8.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la Republica de Guatemala respecto al salario mínimo y principios generales de protección estatal, establece: “Artículo 1. Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.”

“Artículo 102 literal b). Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”, asimismo; “Artículo 102 literal f). Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley” y el “Artículo 119 literal d). Velar por la elevación del nivel de vida de todos los habitantes del país, procurando el bienestar de la familia.”

2.8.2. Código de Trabajo

“Considerando b). El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las

posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual y colectiva y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

“Considerando c). El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las “prestaciones mínimas” que conceda la ley...”

“Artículo 103. 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.”

Capítulo segundo. Todo el capítulo, regula lo relativo al salario mínimo y su fijación, cómo se creó la Comisión Nacional del Salario, así como las comisiones paritarias de salarios mínimos, los requisitos para conformarlas, formas de elección, atribuciones, dictámenes, y todo lo que se refiere a sus funciones.

2.8.3. Convenios y tratados internacionales relacionados al salario mínimo.

Actualmente, los países del mundo están realizando concesiones para que las diferentes instituciones jurídicas sean regulados mediante principios establecidos en convenios y tratados de carácter internacional; preceptos que benefician en forma imparcial los derechos de la humanidad, según proclamación de los mismo.

Asimismo el salario mínimo es objeto de dichos convenios, tratados y declaraciones del ámbito universal, siendo los siguientes: La Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, Convenio número 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (1928), Convenio número 99 sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos, (agricultura 1951), Convenio número 131 sobre la fijación de salarios mínimos, (1970).

A. La Declaración Universal de Derechos Humanos

Establece en el numeral 3 de su Artículo 22 que toda persona que trabaja tiene derecho a recibir “una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana” haciendo referencia no sólo a las características de la remuneración a la que tiene derecho el trabajador sino a su finalidad.

B. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

El Artículo 7, de dicho pacto internacional, prevé el derecho a “una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores (...) condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente pacto.” Este es realmente el sentido del Artículo 7 del Pacto, que reconoce el derecho de toda persona a “justas y favorables” condiciones de trabajo, esto a su vez se define como un salario justo, con igual remuneración por igual trabajo, suficiente para proporcionar una

vida digna para los trabajadores y sus dependientes; condiciones de trabajo seguras, la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo; y suficiente descanso y el esparcimiento, incluyendo las horas de trabajo limitadas y regulares, vacaciones pagadas, entre otras.

C. Convenio número 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos
(1928)

Convocada en Ginebra por la OIT, y congregada el 30 de mayo de 1,928 y ratificado por Guatemala: 4 de Mayo de 1,961. Se refiere a que los Estados que ratifiquen el convenio quedarán en libertad de determinar los métodos para establecer salarios mínimos y su forma de aplicación tomando en cuenta que, antes de aplicar los métodos, deberán consultar a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados o en su defecto a cualquier persona que esté especialmente calificada por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad crea oportuno dirigirse.

Los empleadores y trabajadores interesados, deberán participar en dicha aplicación de los métodos en igual número y en un mismo plano de igualdad.

D. Convenio número 99 sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos,
(agricultura 1951)

Celebrada en Ginebra el 6 de Junio de 1,951, convocada por la Oficina Internacional del Trabajo y ratificado por Guatemala: 4 de agosto de 1,961.

Este convenio, se refiere a que los estados que ratifiquen se obligan a permitir o conservar los métodos adecuados para fijar los salarios mínimos para trabajadores empleados en empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

También se obligan a permitir que participen los empleadores y trabajadores interesados en la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos, y a ser consultados o tener derecho a ser oídos en la forma que determine la legislación nacional, pero siempre sobre una base de igualdad. Así también las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores, y no podrán ser reducidas.

E. Convenio número 131 sobre la fijación de salarios mínimos, (1970)

Celebrado en Ginebra el 3 de junio de 1,970, convocado por la Oficina Internacional de Trabajo y ratificado por Guatemala, el 14 de Junio de 1988. Este convenio, se refiere a la obligación de los Estados miembros de establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema, los cuales tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza, debiendo incluir dentro de los elementos a tomar en cuenta para determinar el nivel de salarios, el costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo a otros grupos sociales,

los factores económicos, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

2.8.4. Acuerdos sobre salario mínimo

Los Acuerdos que regulan la operación y establecimiento del salario mínimo son: Acuerdo Gubernativo 880 del 20 de Septiembre de 1965; Reglamento de la Oficina Administrativa del Salario; Acuerdo Gubernativo 881 del 20 de Septiembre de 1965. Reglamento de la Oficina Administrativa del Salario; Acuerdo Gubernativo 1319 del 9 de Abril de 1968.

También se encuentra el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y comisiones paritarias de salarios mínimos. Este reglamento indica el objeto, organización, requisitos para los miembros y sus atribuciones. Asimismo, establece criterios para la integración de las comisiones paritarias de salarios mínimos. Plantea cuestiones de procedimiento, como sesiones, prioridades, consideraciones relativas a los estudios económicos o monografías, así como otras disposiciones comunes, tales como obligaciones; consideraciones acerca de la oficina administrativa y sus atribuciones, para, finalmente, arribar a disposiciones finales.

En cuanto a la operativización del proceso general de las comisiones del salario mínimo cabe indicar que en primera instancia el Presidente de la República emite un Acuerdo



Gubernativo con el objeto de iniciar el proceso de convocatoria, integración y negociación del salario mínimo para las diversas actividades económicas.

Con base en dicho acuerdo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, convoca a las partes trabajadora y empleadora para la integración de la Comisión Nacional del Salario y de las comisiones paritarias de actividades agrícolas; y no agrícolas. Una vez integradas estas comisiones se inicia un proceso de negociación en el entendido de que en julio, de cada año, deben culminarse dichas negociaciones a efecto de que se eleven a la Comisión Nacional del Salario para su discusión, modificación y aprobación. Cuando la Comisión Nacional del Salario culmina este proceso, la propuesta es enviada a la Junta Directiva del IGSS y a la Junta Monetaria para que emitan dictamen acerca de la viabilidad de la propuesta.

Estas instancias emiten el dictamen correspondiente y con todo el proceso culminado se devuelve finalmente a la presidencia de la República para que se emita el Acuerdo Gubernativo correspondiente, en el que se define el salario mínimo vigente a partir de las fechas estipuladas en el mismo y que generalmente es de un año a partir de la publicación de dicho acuerdo.

CAPÍTULO III

3. Comisión Nacional del salario y comisiones paritarias de salarios mínimos

La organización, funcionamiento y fijación del salario mínimo en Guatemala está fijado a través de la Comisión Nacional del salario y comisiones paritarias de salarios mínimos.

3.1. Comisión Nacional del Salario

En Guatemala la Comisión nacional del Salario del Ministerio de Trabajo es el órgano Técnico Consultivo de las comisiones paritarias; conoce los estudios presentados por las comisiones paritarias de los salarios mínimos discutidos. La base legal, el trámite de para nombramiento, su integración y principales atribuciones, se expondrán a continuación.

3.1.1. Base legal que respalda la Comisión Nacional del Salario

La legislación nacional de Guatemala, establece que “adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión social, habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho ministerio en la política general del salario.”



Asimismo establece que el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social, mediante acuerdo, dictará el reglamento que regule la organización y el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las comisiones paritarias del Salario Mínimo.

La Comisión Nacional del Salario una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe rendir al Ministerio de trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

Las copias de este dictamen deberán ser enviadas al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinente formular en cuanto a que la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades.

Tanto el Banco de Guatemala como el Instituto en mención, deben remitir sus observaciones dentro de un plazo no mayor de treinta días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

Tal y como lo establece el Código de Trabajo, el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario está actualmente regulado mediante el Acuerdo Gubernativo número un mil trescientos diecinueve (1319), promulgado el 9 de abril de mil

novecientos sesenta y ocho, que entró en vigencia el 25 de abril de 1968, el cual en el Artículo cuatro define que es la Comisión Nacional del Salario así: La Comisión Nacional del Salario, es un organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, que funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quién asesora en la política general del salario.

3.1.2. Trámite para el nombramiento de la Comisión Nacional del Salario.

En el Artículo siete contiene el trámite para el nombramiento de los miembros de la comisión del salario, observando las siguientes disposiciones:

- a) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con ocho días de anticipación a los respectivos nombramientos publicará en el Diario Oficial y en otro de mayor circulación en la República la convocatoria, instando a las asociaciones patronales y sindicatos de trabajadores legalmente constituidos para que dentro del término aludido presenten una nómina de candidatos compuesta de más de cuatro personas (con indicación de las cualidades y experiencia de los propuestos);
- b) Una vez recibidas las nóminas correspondientes el Organismo Ejecutivo, por medio de acuerdo dictado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hará los respectivos nombramientos, pudiendo elegir libremente a cualquiera de los candidatos propuestos;
- c) Si no se presentaren nóminas dentro del término aludido, o si ninguno de los propuestos llenan los requisitos que la ley determina, el Ministerio de Trabajo y

Previsión Social hará el nombramiento libremente, tomando en cuenta la aptitud de cada uno; y

Simultáneamente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía, y las instituciones y dependencias que estén representadas en la Comisión Nacional del Salario, designarán a sus representantes.

3.1.3. Integración de la Comisión Nacional del Salario.

El Artículo cinco, regula la organización e integración de la Comisión Nacional del Salario, quedando de la siguiente manera:

- a) Dos representantes gubernamentales que deberán ser personas de experiencia en asuntos económicos y laborales, que serán designados por el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- b) Dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores;
- c) Dos representantes de las entidades gremiales y sindicatos patronales;
- d) Un representante del Ministerio de Economía;
- e) Un representante de la Junta Monetaria;
- f) Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- g) Un representante del Instituto Nacional de Estadística;
- h) Un representante del Instituto Indigenista Nacional adscrito al Ministerio de Cultura y deportes.

Los miembros a los que se refieren los incisos a), b), y c) tendrán calidad de vocales con voz y voto.

Los miembros a que se refieren los incisos d), e), f), g) y h) tienen calidad de asesores y concurren a las sesiones con voz pero sin voto. Formarán parte de la Comisión Nacional del Salario, igual número de suplentes, quienes desempeñarán las funciones de los miembros propietarios en los casos de ausencia de éstos. Los suplentes serán designados en igual forma que los miembros propietarios.

Según el Artículo seis de dicho reglamento, son requisitos indispensables para ser miembro de la Comisión Nacional del Salario:

- a) Ser guatemalteco natural, mayor de veinticinco años, del estado seglar y ciudadano en ejercicio; y
- b) Poseer honorabilidad e independencia de criterio.

Los miembros o representantes de los sindicatos de trabajadores y de las asociaciones y sindicatos patronales, deben pertenecer legalmente a éstas entidades.

La Comisión Nacional del Salario, según el Artículo ocho del reglamento, estará integrada por un Presidente, cinco vocales y cinco asesores. El secretario de la Oficina Administrativa del Salario fungirá con el mismo cargo en la Comisión Nacional del Salario.

3.1.4. Principales atribuciones de la Comisión Nacional del Salario.

Las principales atribuciones de la Comisión Nacional del Salario son: Según el Artículo 12 del reglamento:

- a) Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario;
- b) Actuar como organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias del salario mínimo.
- c) Proponer al Ministerio del ramo, el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos;
- d) Realizar estudios, encuestas, formular índices de bienestar relacionados con el salario y el presupuesto familiar, el costo de vida, que sirvan en las apreciaciones de la evolución de los salarios para los efectos de su implantación y revisión;
- e) Rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, después de recibir los informes en los cuales recomiendan las Comisiones Paritarias los salarios mínimos procurando armonizarlos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta dónde sea posible. Copias de éste dictamen remitirá a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.2. Comisiones paritarias de salarios mínimos.

Las comisiones paritarias de salarios mínimos también son órganos adscritos y conformados dentro de la Comisión Nacional del Salario, para llenar el cometido de dicha comisión, las cuales rinden un informe, en relación a cuál debe ser el salario mínimo a establecer anualmente. La base legal y su integración se encuentran conformadas de la siguiente manera.

3.2.1. Base legal y organización de las comisiones paritarias de salarios mínimos.

El funcionamiento, de las comisiones paritarias de salarios mínimos, está regulado dentro del Código de Trabajo y el reglamento de la Comisión Nacional del Salario. (Acuerdo Gubernativo número 1319).

Según establece el Artículo 16 del reglamento, la Comisión Nacional del Salario y las comisiones paritarias de salarios mínimos, se reunirán ordinariamente hasta dos veces por semana y extraordinariamente cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo juzgue conveniente.

Las convocatorias ordinarias deberán hacerse por escrito, con tres días de anticipación por lo menos, por el presidente de la Comisión Nacional del Salario o los presidentes de las comisiones paritarias de salarios mínimos. No obstante, para períodos regulares de trabajo bastará la anuencia, que deberá constar en acta, de los miembros a reunirse en determinado día, hora y en el lugar que ocupa su sede. Las sesiones extraordinarias

serán convocadas por lo menos con veinticuatro horas de anticipación, según el artículo 17 del reglamento.

El Código de trabajo establece que en cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social, debe haber una comisión paritaria de salarios mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Al respecto de lo mencionado, con fecha 23 de diciembre de 1994 se emitió el acuerdo Gubernativo número 777-94 donde en sus considerandos se establece que dentro de los lineamientos de la política de salarios mínimos aprobada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por unanimidad de sus miembros acordó el establecimiento de salarios mínimos diferenciados para actividades Agrícolas y actividades No Agrícolas, las cuales estarán integradas por cinco patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un Inspector de Trabajo, a cuyo cargo correrá la presidencia de la misma. Mediante este acuerdo gubernativo, se modificó la forma de integración de dichas comisiones.

Anteriormente a la promulgación de éste Acuerdo Gubernativo del año de 1994, existían tantas comisiones paritarias de salarios mínimos como actividades comerciales y agrícolas, tales como de caza, de pesca, de comercio, de sastres, de albañiles, de

bancos, entre otras. Era un sinfín de comisiones paritarias; pero en la actualidad sólo existen dos siendo éstas: de actividades agrícolas y de actividades no agrícolas.

Esta regulación, se dio en atención a lo establecido en el artículo 105 del Código de Trabajo donde indica que el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear estas comisiones para cada actividad, intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias de las comisiones mencionadas, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija. La mitad más uno de los miembros vocales de la Comisión Nacional y de las comisiones paritarias forman quórum legal para su funcionamiento.

3.2.2. Atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos

De acuerdo a lo estipulado en el Artículo 110 del Código de Trabajo son atribuciones de dichas comisiones:

- a) Precisar en forma razonada, los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción, en memorial, a la Comisión Nacional del

Salario. Debe ir suscrito por todos los miembros de la comisión, aunque algunos de ellos salvaren su voto, los cuales deben ir razonados.

- b) Velar porque los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean, efectivamente pactados y, denunciar las violaciones que se cometan, ante las autoridades de trabajo que corresponda.
- c) Conocer de solicitudes de revisión que se formulen durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de 10 patronos o de 25 trabajadores de la misma actividad industrial, agrícola, ganadera o comercial para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por los que haya.

3.2.3. Integración de las comisiones paritarias de salarios mínimos

Para poder integrar las comisiones paritarias de salarios mínimos se establece un procedimiento, asimismo dentro del mismo, las personas que pretenden optar deben llenar los requisitos contenidos en la ley.

3.2.4. Procedimiento

El Artículo 108 del Código de Trabajo, establece el procedimiento para la integración de las comisiones paritarias así:

- a) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de elección, el día y la hora exactos en que ésta se ha de

verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen. El respectivo aviso se debe publicar dos veces consecutivas en el Diario Oficial y otro de propiedad particular que sea de mayor circulación en la República.

- b) Durante el expresado término de ocho días cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí las satisfagan (este caso nunca se ha dado en Guatemala).
- c) La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los comités ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos de ley.

La mitad más uno de los miembros vocales de la Comisión Nacional y de las comisiones paritarias forman quórum legal para su funcionamiento.

Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las comisiones paritarias de salarios mínimos, deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de los veinte días del mes de enero del correspondiente año, de conformidad con dicho

procedimiento. Una vez que se han escogido los miembros de cada comisión, se debe proceder a nombrarlos mediante el acuerdo de ley.

3.2.5. Requisitos para integrar las comisiones paritarias del salario mínimo

Según el Artículo 106 del Código de Trabajo, son requisitos indispensables para ser miembro de una comisión paritaria de salarios mínimos:

- a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- b) Tener más de 21 años de edad;
- c) Saber leer y escribir;
- d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento;
- e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 105;
- f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo y previsión social.
- g) No pueden ser miembros de las comisiones paritarias de salarios mínimos, los empleados públicos a excepción de los inspectores de trabajo que las presiden. Tampoco pueden integrar las comisiones paritarias los miembros propietarios y suplentes de la Comisión Nacional del Salario

En el caso de que algún miembro de la Comisión Nacional del Salario o de las comisiones paritarias se ausente de la respectiva sede por un término de tres meses



consecutivos por cualquier motivo, deberá hacerlo saber al Jefe de la Oficina Administrativa del Salario, actualmente Dirección General de Trabajo, por si se considera necesario designar un sustituto temporal o definitivo. Los patronos y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos, y los han de desempeñar obligatoriamente, y tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, determinado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, atendiendo a la importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento les demanden. Los miembros de la Comisión Nacional y de las comisiones paritarias, guardarán absoluta reserva sobre los datos individuales obtenidos en el desempeño de sus funciones y sobre los asuntos sometidos a discusión.

3.3. Informes de la comisiones paritarias

Las comisiones paritarias de salarios mínimos están obligadas a elaborar un informe a la Comisión Nacional del Salario en el menor tiempo posible, precisando en forma razonada, los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la Comisión, aunque alguno o algunos de éstos salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados.

Para rendir sus informes, a la Comisión Nacional del Salario, las comisiones paritarias de salarios mínimos, deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de vida levante la Dirección General de Estadística, todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la

vivienda, del vestido y de las sustancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida para éstos.

Así también, estas comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común. Principalmente las comisiones paritarias, para recomendar el salario mínimo atenderán:

- a) Las obligaciones pecuniarias del trabajador para cumplir sus deberes como jefe de familia;
- b) Las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola;
- c) Las particulares condiciones de cada región especialmente en el orden económico; y,
- d) Los salarios mínimos establecidos por actividades de igual naturaleza por medio de los pactos colectivos.

Las comisiones paritarias deberán 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 han de proponer las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio, alzado o a destajo; es

decir que se velará porque las remuneraciones de estos trabajadores no sean inferiores al salario mínimo establecido o que se establezcan por unidad de tiempo, coordinándolo con la conveniencia de fomentar la producción.

Las comisiones paritarias de salarios mínimos podrán recomendar el pago parcial del salario en especie para trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal, inmediato o al de su familia que viva y dependa económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos. Para el efecto deberán tener presente las siguientes circunstancias:

- a) Que esta forma de pago sea aceptable o de uso corriente;
- b) Que las prestaciones en especie sean apropiadas al uso, consumo personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio de los mismos; y
- c) Que el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable.

El Artículo 33 establece, que para hacer sus recomendaciones, las comisiones paritarias y emitir su dictamen razonado a la Comisión Nacional del Salario, deberán tener en cuenta que el salario es el ingreso esencial del trabajador, un elemento importante de producción para los patronos y un factor fundamental en la economía del país.



Al recomendar los salarios mínimos no deberá hacerse discriminación alguna por razón de estado civil, sexo y edad, atendiendo al principio contenido en la legislación laboral de que a trabajo igual corresponde igual salario.

En el capítulo III de dicho reglamento, se establece que los estudios económicos o monografías incluirán definición de la actividad o actividades; clasificación de las industrias que comprende; circunscripciones territoriales que cubre; monto de los salarios actuales si no hubiere salario mínimo establecido, o si éste no puede tomarse como base la información disponible sobre la capacidad económica de los patronos o empresas de la jurisdicción; resultados de las encuestas sobre el costo de vida, cálculo del presupuesto familiar del trabajador tomando en cuenta fundamentalmente el cumplimiento de sus deberes como jefe de familia, y cualquiera otra información que pueda ser utilizable para las labores de las comisiones.

CAPÍTULO IV

4. Acuerdos Gubernativos sobre salarios mínimos

Un Acuerdo Gubernativo como la resolución de las diferentes decisiones tomadas por los Ministerios del Estado, aprobados por el Presidente de la República, determina la ejecución de las decisiones tomadas por las autoridades del Organismo Ejecutivo. De la misma manera los Acuerdos Gubernativos respecto al establecimiento del salario mínimo, para los trabajadores guatemaltecos, se han establecido en distintos periodos. Estableciéndose que este ingreso, es básico para la subsistencia de los ciudadanos guatemaltecos, sujetos a ello.

4.1. Acuerdos emitidos durante el período del año 2008 a 2010

Se expondrán tres periodos en los cuales se determinó el salario mínimo, para los trabajadores en las distintas áreas de la República de Guatemala los cuales son: Acuerdo Gubernativo del año dos mil ocho (2008), Acuerdo Gubernativo del año dos mil nueve (2009), Acuerdo Gubernativo del año dos mil diez (2010)

4.1.1. Acuerdo Gubernativo sobre el salario mínimo del año 2008

El 31 de diciembre de 2007, fue publicado en el Diario de Centro América el Acuerdo Gubernativo 625-2007, el cual entró en vigencia el 1 de enero de 2008 para su cumplimiento en el campo y la ciudad de todo el país. En el mismo se establece el

monto del salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas, así como para actividad exportadora y de maquila, según los artículos siguientes.

El Artículo uno, que establece el Salario mínimo para las actividades agrícolas fija el salario mínimo de cuarenta y siete quetzales (Q.47.00) diarios equivalente a cinco quetzales con ochenta y ocho centavos (Q.5.88) por hora, en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a las jornadas mixta o nocturna, a partir del uno de enero del año dos mil ocho. Adicionando los doscientos cincuenta quetzales de bonificación hace un total mensual de Un mil seiscientos setenta y nueve quetzales con cincuenta y ocho centavos (Q.1, 679.58).

El Artículo dos del Salario mínimo para las actividades no agrícolas: fija el salario mínimo de cuarenta y ocho quetzales con cincuenta centavos (Q.48.50) diarios equivalente a seis quetzales con seis centavos (Q.6.06) por hora, en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a las jornadas mixta o nocturna, a partir del uno de enero del año dos mil ocho. Incluyendo la Bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales, hace un total mensual de Q.1, 725.20.

Artículo tres del Salario mínimo para la actividad exportadora y de maquila: fija el salario mínimo de cuarenta y siete quetzales con setenta y cinco centavos de quetzal (Q.47.75) diarios equivalente a cinco quetzales con noventa y siete centavos (Q.5.97) por hora, en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a las jornadas mixta o nocturna, a partir del uno de enero del año dos mil ocho. Incluyendo la bonificación incentivo hace un total de Q.1, 702.39.

Artículo diez, establece la Bonificación incentivo; los salarios mínimos establecidos por este acuerdo gubernativo deben entenderse sin menoscabo de la bonificación incentivo ya fijada para los trabajadores del sector privado, en el Decreto 78-89 y sus reformas.

4.1.2. Acuerdo Gubernativo sobre el salario mínimo del año 2009

El 30 de diciembre de 2008 fue publicado en el Diario de Centroamérica (Diario Oficial), el Acuerdo Gubernativo No. 398-2008 "Salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas", con vigencia a partir del uno de enero de 2009.

Este Acuerdo Gubernativo no fija nuevo salario mínimo para la actividad exportadora y de maquila, o sea para las empresas debidamente registradas al amparo del Decreto Número 29-89 del Congreso de la República, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila; sigue vigente el mismo salario mínimo contenido en el Acuerdo Gubernativo Número 625-2007, establecido para el año 2,008.

Los salarios mínimos tanto para actividades agrícolas como no agrícolas quedan de la siguiente forma:

La cantidad de Q.52.00 diarios, para un total de Q.1581.67 mensuales, más una bonificación de Q.250.00, haciendo un gran total mensual de Q.1, 831.67.

Para la actividad exportadora y de maquila no cambió y queda igual al vigente en el año 2008 así:

La cantidad de Q.47.75 diarios, para un total de Q.1, 452.39 mensuales, más una bonificación de Q.250.00, haciendo un gran total al mes de Q.1, 702.39.

El incumplimiento de estos salarios mínimos, dará lugar a una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales de conformidad con el artículo 272, literal c) del Código de Trabajo.

4.1.3. Acuerdo Gubernativo sobre el salario mínimo del año 2010

Según Acuerdo Gubernativo Número 347-2009 de fecha 30 de diciembre del año 2009, los nuevos salarios mínimos que empiezan a regir a partir del uno de enero de dos mil diez, quedan de la siguiente forma:

Para trabajadores del campo y las actividades no agrícolas el incremento fue de 7.6 por ciento, al pasar de Q.52.00 a Q.56.00; equivalente a Q.7.00 por hora.

Para los empleados de la maquila y empresas exportadoras, el incremento es de 8.3 por ciento, al pasar de Q.47.75 a Q.51.75; equivalente a Q.6.46875 por hora, esto con base a los artículos 1, 2, y 3 del acuerdo 347-2009. En resumen el salario total mensual para las actividades agrícolas y no agrícolas, incluyendo la bonificación incentivo, hace un total de Q.1, 953.33 y para la empresa exportadora y maquila un total de Q.1, 824.06.

4.2. Clasificación de los trabajadores sujetos al salario mínimo

Según la Clasificación Industrial Uniforme de todas las actividades económicas emitido por Naciones Unidas, división estadística, (CIIU), se ha establecido una clasificación estándar de las actividades económicas clasificadas internacionalmente, permitiendo su estructura una alternativa útil para el análisis.

La clasificación se basa en módulos completos (categorías, divisiones, clase y grupo), para comparar mejor los datos. Es una clasificación estándar de las actividades económicas, y las entidades pueden estar conforme a las actividades que se desarrollan en cada país o adaptarlas. Las categorías descritas se detallan en diferentes niveles (grupos) los que están diseñados de acuerdo al conjunto de todas las actividades indicadas en las unidades de estadística. El mayor grupo y su división, los siguientes niveles de clasificación combinan las unidades estadísticas según el carácter, tecnología, organización y financiamiento de la producción.

En este sentido, en la categoría A se encuentran las actividades propiamente agrícolas, que incluye Agricultura, caza, ganadería y silvicultura. En la clase 11, cultivos en general, horticultura y cultivo de productos de mercado; en la clase 12 la cría de animales y en la división 02 de la misma categoría, la extracción de madera, silvicultura y actividades de servicio conexas.

En la categoría B se encuentra la pesca, en la categoría C la explotación de minas y canteras y en la categoría D las industrias manufactureras, de la cual se subdividen: la

elaboración de productos alimenticios y bebidas, productos de tabaco, fabricación de productos textiles, fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles, talabartería, producción de madera y fabricación de artículos de madera, fabricación de productos de papel, actividades de impresión y grabaciones, fabricación de sustancias químicas, caucho y plástico, fabricación de productos minerales no metálicos, fabricación de metales comunes, fabricación de maquinaria y equipo, fabricación de máquinas de oficina, de vehículos, de equipos de transporte, y reciclamiento.

También está la categoría E que es la de suministro de agua y electricidad, mientras que la categoría F se refiere a la construcción, luego el comercio, hoteles y transportes, correos, intermediación financiera, y las actividades inmobiliarias, finalizando en la categoría Q que es la que se relaciona a organizaciones y órganos extraterritoriales.

Ello indica los parámetros en que se basan las autoridades del Ministerio de Trabajo para establecer la clasificación, en cuanto a las actividades agrícolas, y las No agrícolas, así como la actividades exportadoras y de maquila, a efecto de fijar el salario mínimo para cada actividad económica, tomando como base esta clasificación ya que son rangos internaciones bajo los cuales se hace dicha división.

Por lo tanto, de las primeras tres categorías, es decir la A, la B y la C indicadas, las cuales son agricultura, caza, ganadería, silvicultura, pesca y la explotación de minas y canteras son actividades puramente agrícolas, y a partir de la categoría D, donde empiezan las industrias manufactureras, hasta la categoría Q, serían las actividades No

agrícolas, ya que en la legislación guatemalteca sólo existen esas dos grandes divisiones, la actividad agrícola y la no agrícola.

También es de hacer notar que existe la actividad exportadora y de maquila que, de acuerdo al decreto número veintinueve guión ochenta y nueve (decreto 29-89) Ley de Fomento y Desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, las empresas que, según calificación hecha por la Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, se acojan a éste tipo de actividad, son empresas a las cuales el Estado emitió esta ley para otorgarles protección y fomento a sus actividades económicas, con el fin de orientar la economía nacional y la competitividad del país, incentivándoles con una serie de beneficios como por ejemplo exoneración de impuestos y aranceles aduaneros, así como también en materia laboral, se benefician con el salario mínimo fijado para esta actividad, ya que es menor al fijado para las otras dos actividades, entiéndase la actividad agrícola y la no agrícola.

4.3. Cumplimiento de los acuerdos por los empresarios guatemaltecos

Según lo publicado en la sección Opinión Ciudadana del Diario de Centro América publicado con fecha 31 de enero de 2011, Manuel Pérez, Director de la Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas (CNOOC) expresa que para este año 2011, el Gobierno fijó el salario mínimo para el sector agrícola y no agrícola en Q.63.70 diarios, el cual representa un pago de Q.2, 161.50 al mes, incluida la bonificación mensual de Q.250.00. Mientras tanto, el precio de la canasta básica de alimentos al mes de diciembre de 2010 subió a Q. 2, 149.20.

Pero, independientemente del aumento, denuncia Pérez, los salarios mínimos no se pagan en la mayor parte de las fincas y fábricas, o en algunos casos, no se respetan las ocho horas diarias de trabajo. En el caso de los campesinos, actualmente todavía reciben un salario de Q.25.00 y Q.30.00 diarios por un día de trabajo, asegura el denunciante.

Mientras tanto, Hélder Velásquez, Director de la Coordinadora de Organizaciones no Gubernamentales y Cooperativas (Congecoop), hace ver que los empresarios no sólo no pagan el salario mínimo, sino que ahora quieren asustar con el petate del muerto, anunciando despidos masivos.

Añade que el nuevo salario mínimo despertó reacciones negativas de los patronos y finqueros, quienes amenazan con recorte de la jornada laboral, despidos masivos y cierre de fincas, y el trabajador del agro sufre la consecuencia de esta medida, ya que el Estado carece de mecanismos de supervisión adecuada.

Así mismo considera improcedentes los despidos, pues implica el encarecimiento de artículos de primera necesidad como el pan y los que componen la canasta básica alimentaria, tomando en cuenta que las exportaciones de azúcar, café, cardamomo, banano y petróleo, a octubre del 2010, representaron un monto total de Q.6, 936.40 millones de dólares.

En el Informe sobre violaciones a los derechos humanos y sindicales se indica que otra de las violaciones que se dan a los derechos de las trabajadoras y trabajadores en

Guatemala, es que la mayoría de los patronos no pagan el salario mínimo, este es un derecho violentado en la iniciativa privada con mayor énfasis en el sector agrícola, y en las municipalidades.

La anterior es una de las seis denuncias presentadas en el Informe sobre violaciones a los derechos humanos y sindicales durante el año 2010, por Carlos Enrique Mancilla García, Secretario General de la CUSG, en Morales, Izabal en febrero de 2011, publicado en el sitio voselsoberano.com.

Según el documento, “El Salario mínimo en el área rural de Guatemala, “elementos de debate” emitido por la coordinación de ONG y cooperativas (coongcoop) Guatemala, octubre de 1999, La Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas, (CNOOC) realizó el II Congreso Nacional Campesino en julio de 1998, para lo cual llevó a cabo tres actividades pre-congresiles en las regiones: Norte, Sur y Occidente en mayo y junio de 1998. El objetivo estratégico del congreso se basó en “el convencimiento de que el tratamiento y búsqueda de soluciones a la compleja situación agraria en Guatemala requiere de un esfuerzo de carácter nacional ampliamente participativo que permita transitar por un proceso que eleve verdaderamente los niveles de vida de la población” particularmente, en el contexto de los acuerdos de paz.

En ese contexto, desde la realización de los pre-congresos se estableció que el salario mínimo no se cumple y los terratenientes contratan por temporadas para no pagar prestaciones y ejercen presiones para que la gente no se organice. En las fincas cañeras y cafetaleras todavía pagan Q.8.00 y discriminan a las mujeres.

Por su parte, se identificó la dificultad de organización en las fincas por despidos, falta de voluntad organizativa e inestabilidad laboral, así como por despidos, amenazas, persecución y hostigamiento hacia los líderes laborales.

4.4. Repercusiones y beneficios para los trabajadores operativos, con cada Acuerdo Gubernativo

La trascendencia de las decisiones tomadas por el Gobierno a través de los Acuerdos Gubernativos, (respecto al establecimiento del salario mínimo); no han logrado cubrir el costo mínimo de sobrevivencia para los trabajadores guatemaltecos, otro factor importante es el incumplimiento de parte de los patronos del sector privado de dicho; es por ello que se expondrán publicaciones, que demuestran el alza en los productos de consumo básico y no básico, revelando que no son suficientes para cubrir sus necesidades.

A pesar de lo expuesto anteriormente; es importante, también, reconocer cuales han sido los frutos positivos de la aplicación de los Acuerdos Gubernativos mencionados; por lo que también se darán a conocer los beneficios.

4.4.1. Repercusiones del Acuerdo Gubernativo 625-2007 sobre el salario mínimo para el año 2008

Según un artículo publicado en el Periódico de Guatemala, el ocho de febrero de 2008, en la sección económica por la periodista Lorena Álvarez, denominado “El costo de la



Canasta Básica subió en Enero”, el Costo de la Canasta Básica de Alimentos para una familia de cinco miembros se incrementó de Q.1, 664.81 en diciembre de 2007 a Q .1, 687.27 en enero de 2008; mientras que la Canasta Básica Vital, que incluye otros gastos como educación, salud y vestuario, aumentó de Q. 3, 037.98 en diciembre a Q.3, 078.96, su nivel más alto de la historia.

Otros productos como la cerveza, el servicio de correo, la gasolina, el cemento, las prendas de vestir y los servicios hospitalarios también registraron alzas significativas en sus precios.

Al respecto de este acuerdo gubernativo, el salario mínimo mensual para la actividad agrícola era de Q.1, 679.58 y para el sector no agrícola era de Q.1, 725.20; y para la actividad exportadora y de maquila era de Q.1, 702.39 incluyendo en todos, el correspondiente a la bonificación incentivo. Pero el costo de la canasta básica alimentaria, en este caso, era de Q.1, 687.27, por lo cual una familia promedio de cinco personas, escasamente alcanza a cubrir con este salario decretado, la canasta básica alimentaria, lo cual no ocurre con la canasta básica vital que incluye además otros gastos como educación, salud y vestuario, misma que ya no sería cubierta por este salario, porque la canasta básica vital ascendió a Q.3, 078.00.

4.4.2. Repercusiones del Acuerdo Gubernativo 398-2008 sobre el salario mínimo para el año 2009

Según el informe del Instituto Nacional de Estadística, INE, La Canasta Básica Alimentaria (CBA) aumentó Q.40.00 entre diciembre del 2009 y enero del 2010; la última vez que se incrementó en esos niveles fue durante la crisis del 2008, cuando los precios de las materias primas subieron a nivel mundial. El alza significa que una familia de 5.5 personas necesitó en el mes de diciembre de 2009 Q.1, 938.27, para adquirir los alimentos mínimos a fin de cubrir las necesidades básicas energéticas y de proteínas. Y el Salario mínimo decretado para este año era de Q.1, 831.67 para la actividad Agrícola y No agrícola y de Q.1, 702.39 para la actividad de la exportadora y de maquila por lo tanto comparando se nota que hay un déficit de Q.106.06 para que el trabajador cubra sus necesidades mínimas de alimentación. Y el trabajador de la empresa exportadora y de maquila está en una posición más desventajosa, ya que tiene un déficit de Q.235.88 quetzales para cubrir dicha necesidad alimentaria, siendo éste último el más perjudicado.

Si a los alimentos mínimos se le suman otros gastos básicos como transporte, entre otros —Canasta Básica Vital o CBV—, la misma familia necesitaría Q.3, 537.00; eso es, Q.74.73 más que en diciembre del 2009. Ese tipo de incremento no se veía desde julio del 2008, cuando subió Q.66.21, pero entonces la coyuntura era distinta, los precios del maíz y trigo se habían disparado y en ese mes se registró la inflación más alta desde 1993, de 14.16 por ciento.



El Instituto Nacional de Estadística –INE- reveló que el costo de la vida se incrementó durante enero de 2010 en 1.43 por ciento, en relación con el mismo mes del 2009. Según Gustavo Arriola, consultor del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ese déficit para comprar alimentos es evidencia de un problema estructural en el país que obliga a las personas a buscar formas alternativas de subsistencia. Entre ellas figura el endeudamiento, migración, ingreso al mercado informal y en un caso extremo, la criminalidad. Datos del INE acerca de la pobreza en Guatemala, estiman que más de la mitad de la población —cerca de siete millones de personas— vive en pobreza, lo que implica que no tienen capacidad de costear una canasta básica de alimentos. Además, según el PNUD, el 53 por ciento de la población femenina devenga menos del salario mínimo, lo que pone en riesgo su seguridad alimentaria.

Añadió Arriola, personero del INE, “Es un problema estructural y se agrava al considerar que menos del 30 por ciento de la población tiene un salario formal, por ello pocos trabajadores tienen acceso al salario mínimo y este no es suficiente para cubrir la Canasta Básica Alimentaria. Ello indica que este Acuerdo Gubernativo, tampoco fue suficiente para paliar las necesidades esenciales de alimentación del trabajador guatemalteco.

4.4.3. Acuerdo Gubernativo 347-2009 sobre el salario mínimo para el año 2010

El precio de los productos que conforman la Canasta Básica Alimentaria registra un nuevo incremento de Q.49.20 de octubre a noviembre. Guatemala, Diciembre 7 del

2010 (AGN). Los productos que muestran mayor alza son el tomate que durante el penúltimo mes del año se cotizó a Q.8.48, subiendo Q.2.72 más que en octubre. El café tostado subió Q.1.13 la libra ubicando su precio en Q.25.64, sin dejar a un lado la papa que se ubicó en los Q.5.42, un incremento de Q.0.74. A pesar de ello se han reflejado bajas en otros insumos como la cebolla que pasó a cotizarse de Q.4.60 a Q.3.99 durante noviembre, la libra de ejote se redujo en nueve centavos para valorarse en Q.6.43.

Según Luis Arroyo, del Instituto Nacional de Estadística -INE-, este aumento puede deberse en mayor parte a la escasez en la oferta de productos, derivado de las pérdidas en las cosechas por los fenómenos climáticos.

Al agregar el costo de otros servicios como el de transporte o gastos médicos se establece el precio de la Canasta Básica Vital, que durante noviembre presentó un alza de Q.89.78 en comparación al mes previo.

Lo anterior significa que el precio de la canasta básica de octubre a noviembre de 2010 asciende a Q.1, 987.47, para una familia promedio de 5 personas, al mes, y los salarios mínimos se encuentran en Q.1, 953.33 para actividades agrícolas y no agrícolas y en Q.1, 824.06 para la actividad exportadora y de maquila.

Ello se traduce en que para cubrir dicha canasta alimentaria, el trabajador tiene un déficit de Q.34.08 y el trabajador de maquila y exportadora se enfrenta a un déficit de Q.163.41 para poder cubrirla, ganando un salario mínimo, no se diga, para cubrir la

canasta básica vital, la cual se incrementó Q.89.78 también. Lo que sí se puede observar es que es este año con el decreto gubernativo en referencia, en comparación a 2009, el trabajador mejoró un poco ya que el déficit que hay es menor, en cuanto a cubrir en el mínimo las necesidades alimentarias.

Esto evidencia que solamente puede cubrir escasamente lo relativo a la alimentación de la familia, no se diga en cuanto a las necesidades urgentes de una familia en lo que se refiere a salud, educación, transporte y vestuario, así como un sinnúmero de otros gastos que van surgiendo en el diario vivir de una familia promedio.

4.4.4. Beneficios

En general, se puede decir, que los beneficios obtenidos por el trabajador con estos acuerdos gubernativos decretados para el salario mínimo, no existen, ya que solamente en el año 2008 se equiparó, se podría decir, el salario mínimo y el precio de la canasta básica porque que la diferencia era de sólo Q.8.00. No así en el 2009 y el año 2010 que los precios de las canastas básicas para esos años, superaron el monto del salario mínimo decretado.

4.4.5. Trámite para la aprobación de los Acuerdos Gubernativos relacionados con el salario mínimo

Con relación al trámite para la aprobación de los acuerdos sobre salarios mínimos, como ya se mencionó anteriormente, existe adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Comisión Nacional del Salario, la cual es un organismo de consulta y técnico

de dicho ministerio y tiene a su cargo la integración de las comisiones paritarias de salarios mínimos.

Dichas comisiones paritarias, dentro de una de sus atribuciones, está la de presentar un informe a la Comisión Nacional del Salario, en la que recomiendan a dicha comisión, los salarios mínimos que deben fijarse, en forma razonada, debiendo tomar en cuenta, para llenar su cometido, una serie de datos e informes recabados por ellos, para poder tener el mejor conocimiento acerca de cuál es el salario sugerido para cada año en el país.

Según manifestó un personero que labora en la Comisión Nacional del Salario, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las comisiones paritarias por lo general solicitan informes a entidades o instituciones como Asies, Flacso, Cien, entre otras, o a la USAC, quienes pueden rendir dictámenes de acuerdo a lo solicitado por dichas comisiones.

También solicitan información a la sección actuarial y estadística del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las cuales las canalizan a través de la Comisión Nacional del Salario, así como también al Ministerio de Economía a través de la sección de política industrial y económica quienes pueden rendir informes estadísticos muy importantes acerca de las empresas, industrias, textiles, regulación y clasificación de las maquilas y exportadoras, y a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, información acerca de remesas del extranjero, la economía del país, la bolsa de valores, entre otras.

Así mismo expresa dicho personero que en su opinión, el salario mínimo debería ser fijado con base a la rama industrial a que se refiera y a la producción de cada empresa o industria, ya que las empresas pequeñas y de poca producción o comercio se ven afectados por la imposición de un salario mínimo, de aplicación general en todo el territorio nacional.

De esta manera la Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas hasta donde sea posible.

Las copias de este dictamen deberán ser enviadas al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan, dentro de un plazo no mayor de treinta días, al ministerio de Trabajo y Previsión Social, las observaciones escritas que estimen pertinente formular en cuanto a que la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades.

El organismo Ejecutivo, con los mencionados informes y dictámenes, debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica. En los considerandos de dichos acuerdos deben consignarse las razones en que descansa la fijación de los salarios mínimos.

4.5. Propuesta de creación de la Ley para Salario Mínimo

La necesidad de hacer viable el precepto constitucional, que determina que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, siendo responsable de la promoción del bien común, consolidado bajo un régimen de legalidad, seguridad, justicia, libertad e igualdad.

La obtención de la paz es el producto de la lucha constante por la justicia y el bien común de todos los habitantes de este país. Pero todo sería inútil, si la dignidad humana se ve menoscabada y no es respetada en toda su plenitud, y cuando las condiciones socioeconómicas imperantes en un país no le permiten al ser humano satisfacer el minimum común de sus necesidades, se encuentra un país dónde no puede haber paz ni armonía social.

Por lo tanto, no se puede permitir que ninguna persona reciba un ingreso menor que el requerido para su subsistencia, siendo necesario que el Estado, como ente responsable de garantizar el bien común y la justicia social a los habitantes del país, intervenga para regular aquellos casos en que el salario recibido se encuentre por debajo del nivel del índice de precios de la canasta básica determinada anualmente, y también que haya una institución creada para tal efecto la que fije el salario mínimo anual para el trabajador.

El objetivo de crear a través de una ley, un instrumento de justicia a favor de los trabajadores que no perciban un salario mínimo o perciban un salario muy bajo, es la

reactivación económica del país, ya que sólo cuando se obtienen ingresos, se puede tener poder adquisitivo, para nutrir la economía nacional con el gasto que realiza el trabajador con su salario, pero que sea un salario digno producto de un trabajo digno.

Por canasta básica debe entenderse, además de los artículos o productos alimenticios, también el costo de transporte para que la persona pueda movilizarse a realizar sus diversas actividades cotidianas y los servicios imprescindibles como el pago del costo del servicio de agua potable, el pago de vivienda y la energía eléctrica, entre otros.

Dicha medición y cálculo deberá realizarse en forma anual por el Instituto Nacional de Estadística o por el Ministerio de Economía y contemplar en este cálculo un listado que incluya el número de productos necesarios o básicos para la subsistencia y existencia digna del trabajador, y ser publicado en el Diario Oficial, posteriormente a la publicación, con base a ésta, deberá emitir resolución la Alta Comisión del Salario como ente encargado de la fijación del salario mínimo para el trabajador guatemalteco.

La asignación del salario mínimo, a la fecha, se efectúa por medio de un acuerdo gubernativo del Presidente de la República de turno, mismo que tiene vigencia por un año, a partir de la publicación en el Diario de Centroamérica. Por ello se estima de mucha importancia contar con una ley que regule lo referente al salario mínimo, a fin de que sea creada la obligatoriedad de establecerlo y aplicarlo por las personas con actividades empresariales privadas del país. En tal virtud debe crearse una iniciativa de ley denominada Ley del Salario Mínimo, a efecto de que sea analizada por la instancia

correspondiente, con el propósito de lograr la aprobación y entrada en vigencia en su oportunidad.

4.5.1. Importancia

La importancia del contenido de los considerandos de la ley; deben enmarcar los principios establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, tratados internacionales y leyes ordinaria, a favor del beneficio del trabajador, derivado de ello que deben describir específicamente, lo siguiente:

- A. Que el trabajo, es un derecho inherente a la persona para garantizar su manutención y la de su familia, y a la vez una obligación social del individuo para contribuir a la sociedad que pertenece y se debe, por lo que el mismo debe ser equitativamente remunerado en moneda de curso legal y que el salario percibido le haga frente a los períodos inflacionarios en el país. El trabajo debe prestarse en condiciones económicas satisfactorias que garanticen al laborante y su familia una existencia digna para cubrir sus necesidades mínimas, sin recurrir a otras formas de obtener ingresos, pudiendo caer en ilegalidades o emigrar a otros países en busca de ese bienestar.

- B. Que de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala se debe fijar el salario mínimo conforme a la ley laboral, pero esta opción ha venido a ser inoperante por lo complejo del mecanismo para su fijación, por lo que se hace necesario establecer un nuevo procedimiento legal que sea

realmente eficaz, basado en datos reales y justos del costo del nivel de vida básico y digno que una persona tiene derecho a disfrutar y que efectivamente se aplique.

- C. Que en la actualidad el salario mínimo es decretado por el Organismo Ejecutivo, con base en los informes rendidos por diversas instituciones, a través de los dictámenes de la Comisión Nacional del Salario, haciendo tal situación realmente ineficaz e inoperante, ya que se politiza el procedimiento, además es motivo de polémica y pugna dentro de dicha comisión y también dentro de ciertos sectores sociales, por lo que es necesario en aras de conservar la paz y armonía social, sustituir el actual mecanismo, para lograr un soporte a la gobernabilidad democrática del país, un efectivo avance en respeto a los derechos y dignidad de los trabajadores y un empuje, incentivo y estímulo a la economía nacional; cuyo único fin es impulsar un verdadero régimen económico y social fundado en principios de justicia social.

4.5.2. Conceptos fundamentales

Todo precepto legal debe definir los conceptos, que versa la materia objeto de la creación de la ley, y específicamente para determinar el contenido del establecimiento del salario mínimo es necesario definir dentro de la ley los siguientes conceptos.

- A. Salario Mínimo: es la retribución ordinaria que satisfaga los requerimientos mínimos de orden material, moral y cultural del trabajador y su familia y que esté en relación con el costo real de subsistencia y las condiciones y necesidades

existentes en el país. Haciendo énfasis la al costo real de subsistencia en elemento de la definición; ya que esto permite tener claro que se fija dicho salario a favor de las podres y no de intereses empresariales.

- B. Fijación del salario mínimo: en este concepto debe determinarse que el salario mínimo debe fijarse anualmente, en el mes de enero de cada año, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, las condiciones particulares de cada región y el sector económico.
- C. Aplicación de la ley: Las disposiciones en relación con la fijación del salario mínimo reguladas, deben aplicarse en general a todos los trabajadores de las empresas privadas del país; exceptuándose los trabajadores del Sector Público, los cuales están regulados con su propia ley.
- D. Salarios Mayores. La implementación de los salarios mayores al mínimo, según contratos de trabajos individuales y colectivos, no serán afectados. Tampoco se afectarán condiciones favorables mayores preexistentes relativas al salario real del trabajador, tales como remuneración adicional, vivienda, medicinas, servicios hospitalarios y otros beneficios semejantes.

4.5.3. Creación de Alta Comisión del Salario Mínimo.

Se debe crear una entidad, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y con autonomía funcional, denominada Alta Comisión del Salario mínimo, quien tendrá las atribuciones que definen su funcionamiento, entre ellas:

- A. Fijar el salario mínimo anual que regirá para los trabajadores y empleadores, mediante un acuerdo que deberá ser publicado en el Diario Oficial, dicho salario deberá ser fijado anualmente, cada mes de enero, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, las condiciones particulares de cada región y el sector económico; a un porcentaje del valor de la canasta básica de 43 productos que satisfagan las necesidades mínimas de subsistencia de una familia promedio. Para este efecto es importante tomar como base los estudios e informes económicos que proporcionen el Instituto Nacional de Estadística a través de la Comisión Nacional de Vida, la cual deberá ser nombrada por el Ejecutivo, así como un estudio e informe de las posibilidades patronales a través del ministerio de Economía y su Dirección de Política Industrial y de Empresas.
- B. Requerir y recibir toda clase de documentación e informes y clasificarlos, relacionada con el salario, que presenten los factores de la producción y servicios, para su estudio y análisis.
- C. Ejercer la supervisión del cumplimiento de los acuerdos que fijan el salario mínimo.
- D. Conocer de toda solicitud de revisión que se formule del salario mínimo en vigencia, siempre y cuando lo suscriban no menos de dos organizaciones de empleadores o de trabajadores de la misma actividad económica.

- E. Reajustar en lo que proceda, el salario mínimo, cuando se modifique el tipo de cambio de moneda o se alteren las condiciones económicas sociales vigentes al momento en que se fijó.
- F. Velar porque las resoluciones que fijen el salario mínimo sean efectivamente cumplidas; y denunciar ante las autoridades del Trabajo las infracciones que se cometan.
- G. Elaborar su propio reglamento interno.
- H. Las otras que se definan en su Reglamento.

Por la naturaleza de la entidad, la integración de la Alta Comisión del Salario Mínimo, debe ser la siguiente:

- A. El Ministro de Trabajo, quien la presidirá
- B. Dos representantes designados y nombrados por la Organización Internacional del Trabajo, quienes deberán ser profesionales de reconocida y comprobada especialidad y experiencia en el ámbito laboral y económico.
- C. Tres representantes de las entidades sindicales de trabajadores legalmente establecidas.

- D. Tres representantes por las organizaciones patronales, así: un representante por la microempresa, un representante por la pequeña empresa y un representante por la mediana empresa.

- E. Un representante del Ministerio de Economía

- F. Un representante de la Junta Monetaria

- G. Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Los miembros a que se refieren los incisos b), c) y d) tendrán la calidad de vocales, con voz y voto. Los miembros a los que se refieren los incisos e), f) y g), tendrán la calidad de asesores y concurren a las sesiones con voz pero sin voto.

Los miembros de la Comisión serán designados con sus respectivos suplentes por los respectivos órganos y entidades y ratificados por el Ministerio de Trabajo y sólo podrán ser sustituidos por sus respectivos organismos.

Asimismo; las autoridades y los particulares, están obligados a suministrar a la Comisión todos los informes que ésta solicitare para orientar su criterio en la fijación de los salarios mínimos.

Las resoluciones que adopte la Alta Comisión del Salario son de obligatorio cumplimiento para los empleadores, y entrarán en vigencia, a partir de su publicación en el Diario Oficial.

4.5.4. Prohibiciones y sanciones

En la soberanía y poder estatal delegado por el pueblo, el Estado de Guatemala a través de una entidad permanente, adscrita al Ministerio, que fije el salario mínimo; tenga la autoridad para realizar prohibiciones y aplicar sanciones para quienes infrinjan lo establecido en la Ley del salario mínimo.

En virtud de lo anterior debe prohibirse que los patronos, ofrezcan a su trabajadores, salarios menores al mínimo fijado. Sin embargo puede existir la negociación del Salario Mínimo entre empleadores y trabajadores pero deben ser mayor al mínimo establecido, pero nunca menores, ni en especie.

Es así como, la ley del salario mínimo impondrá la cuota anual fijada a los patronos del sector privado, modificándose automáticamente, todo salario inferior elevándolo al mínimo establecido.

Como un instrumento legal de coacción, mas trascendente de la actualidad es la imposición de una pena por un delito cometido y tomando en cuenta que el Estado garantiza la vida, el bienestar común de todos los trabajadores. La medida correctiva ideal es la creación de un tipo penal, encuadrado a la falta de aplicación del monto de salario mínimo, determinado anualmente, por Alta Comisión.

Este delito que por la comisión de negación de pago de salario mínimo, el patrono que habiendo sido publicada la resolución de la Alta Comisión del Salario dónde se fija el

salario mínimo para el trabajador, no lo haga efectivo en el tiempo establecido, o no lo cumpla a cabalidad, o haga firmar al trabajador, mediante engaño, ardid, promesa o amenaza, documentos donde conste que este sí lo ha recibido, debe ser sancionado con multa de cien salarios mínimos y prisión de diez años incommutables.

4.5.5. Medios de resolución de conflictos

Uno de los medios, modernos de resolución de conflictos es la conciliación, como medio alternativo para solucionar conflictos, a través del cual las partes resuelven directamente un litigio con la intervención o colaboración de un tercero. Este tercero en los casos no previstos, deberán resolverse de común acuerdo entre las partes involucradas, con la mediación del Inspector General de Trabajo, quién de inmediato deberá informar al Ministro de Trabajo y Previsión social para lo que corresponda.

4.5.6. Supletoriedad de la aplicación de la ley ordinaria

Es importante determinar, que siempre que no se opongan a la ley del salario mínimo, son aplicables supletoriamente, las disposiciones del Código de Trabajo.



CONCLUSIONES

1. Los beneficios obtenidos por el trabajador con los Acuerdos Gubernativos 625-2007, 398-2008 y 347-2009 decretados para el salario mínimo, no se evidencian, ya que solamente en el año 2008 se equiparó el salario mínimo y el precio de la canasta básica, porque la diferencia era de sólo Q8.00. No así en 2009 y el año 2010 que los precios de las canastas básicas, superaron el monto del salario.
2. Las autoridades en materia laboral, tales como el Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo, no están realizando una tarea conjunta y eficaz, para verificar el fiel cumplimiento en el pago del salario mínimo por los patronos hacia los trabajadores, tanto en el campo, como en las empresas privadas, así como en las entidades estatales.
3. Actualmente el salario mínimo es establecido por medio de acuerdos gubernativos, ya que no se cuenta con una ley específica en la materia, que regule el salario mínimo, por ello, los empresarios, en su mayoría, no están pagando al trabajador el salario mínimo establecido anualmente y menos en el sector agrícola, lo cual agrava más su situación económica.

4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Comisión Nacional del Salario, no ha implementado ni aunado esfuerzos para poder verificar con certeza, mediante mecanismos eficientes, el estado financiero y capacidad económica de las empresas y patronos, los cuales son los obligados en general al pago del salario mínimo a los trabajadores.

5. El Ministerio de trabajo y Previsión Social no cuenta con un registro actualizado de información y control, de todas las empresas existentes en el país, tanto las que están debida y legalmente autorizadas para funcionar como tales, como las que no, para poder dar cumplimiento a la ley laboral en materia de la fijación del salario mínimo.

RECOMENDACIONES

1. Para evidenciar los beneficios obtenidos por el trabajador, con los acuerdos mencionados, deben conformar e integrar comisiones paritarias, incluyendo a dos delegados de la Organización internacional del Trabajo o, en su caso, dos representantes guatemaltecos, nombrados por la misma, para que actúen en forma neutral y asesoren a los trabajadores a fin de evitar o reducir la subjetividad.
2. Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejerza una supervisión estricta sobre las acciones realizadas por la Inspección General de Trabajo (IGT) al verificar el fiel cumplimiento de la cancelación del salario mínimo a los trabajadores tanto en la ciudad como en el campo principalmente, y en entidades autónomas, semiautónomas y descentralizadas, llevando asimismo un control estadístico.
3. A través de El Congreso de la República de Guatemala promulgar la Ley del Salario Mínimo que incluya como delito la negación de pago de salario mínimo, para el patrono que no lo haga efectivo y en el tiempo establecido. Y que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social analice y realice las gestiones pertinentes a efecto de que sea aprobada la misma.

4. Por medio de la Superintendencia de Administración Tributaria conjuntamente con el Ministerio de trabajo y Previsión Social, establecer un sistema para verificar los ingresos financieros reales de los patronos, a efecto de que el salario mínimo a establecer, en cada oportunidad, tenga un soporte verdadero y confiable de acuerdo a las posibilidades patronales tal y como lo establece el Código de Trabajo.

5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente encargado de generar un registro actualizado incluyendo estadísticas actuales, de todas las empresas existentes en el país, legalmente autorizadas para funcionar como tales, y las que no también, para que con base a toda esta información se pueda dar cumplimiento a lo consignado en cada acuerdo gubernativo relacionado con el salario mínimo.



ANEXOS



ANEXO I: La evolución del salario mínimo por día (en Quetzales) en los últimos doce (12) años

Cuadro No.1

Año	No agrícola	Agrícola
2000	23.85	21.62
2001	27.67	25.08
2002	30.00	27.50
2003	34.20	31.90
2004	39.67	38.59
2005	39.67	38.59
2006	43.64	42.46
2007	45.82	44.58
2008	48.50	44.58
2009	52.00	52.00
2010	56.00	56.00
2011	63.70	63.70*

Fuente: Electrónica

* Para la maquila, en este último año (2011), se estableció en Q. 59.45 por día.





ANEXO II: Salarios Mínimos Vigentes Año 2008

Cuadro No. 2

ACTIVIDAD O TRABAJO	SALARIO DIARIO	SALARIO BASE	BONIFICACION	TOTAL SALARIO MENSUAL
ACTIVIDAD AGRICOLA	Q47.00	1429.58	250.00	1,679.58
ACTIVIDAD NO AGRICOLA	Q48.50	1475.20	250.00	1,725.20
ACTIVIDAD EXPORTADORA Y MAQUILA	47.75	1452.39	250.00	1,702.39

Fuente: elaboración propia según el Acuerdo Gubernativo número 625-2007.



ANEXO III: Salario Mínimos Vigentes Año 2009

ACUERDO GUBERNATIVO No. 398-2008

Cuadro No. 3

ACTIVIDAD O TRABAJO	SALARIO DIARIO	SALARIO BASE	BONIFICACIÓN	SALARIO TOTAL MENSUAL
ACTIVIDAD AGRICOLA	52.00	1,581.67	250.00	1831.67
ACTIVIDAD NO AGRICOLA	52	1581.67	250.00	1831.67
ACTIVIDAD EXPORTADORA Y MAQUILA	47.75	1452.39	250.00	1,702.39



ANEXO IV: Salarios Mínimos Vigentes Año 2010

ACUERDO GUBERNATIVO No. 347-2009

Cuadro No. 4

ACTIVIDAD	BASE	BONIFICACIÓN	TOTAL	DIARIO
Actividades Agrícolas	Q. 1703.33	Q. 250.00	Q. 1953.33	Q. 56.00
Actividades No Agrícolas	Q. 1703.33	Q. 250.00	Q. 1953.33	Q. 56.00
Exportación y Maquila	Q. 1574.06	Q. 250.00	Q. 1824.06	Q. 51.75

Fuente: Elaboración propia.



ANEXO VI: Glosario de Términos

-A-

Acuerdo Gubernativo: Es la decisión administrativa, de carácter general, no individual, de una organización de la administración pública sobre determinado asunto o materia, incluyendo la decisión de reglamentar. La organización a que se refiere el concepto puede ser la Presidencia de la República a través de los Ministerios de Estado o algún Ministerio de Estado. Según el artículo 183 de la Constitución Política de la República de Guatemala es una función del presidente de la República dictar decretos, acuerdos y reglamentos.

-B-

Beneficios: Bien que se hace o se recibe. Utilidad o provecho.

-C-

Canasta Básica Alimenticia: La Canasta Básica Alimenticia representa un consumo mínimo de alimentos para una familia u hogar de referencia. Integrada por un conjunto de alimentos básicos, expresados en cantidades apropiadas y suficientes, para satisfacer, por lo menos, las necesidades energéticas y proteínicas de la familia u hogar de referencia.

Canasta Básica Vital: Conjunto de bienes y servicios esenciales para satisfacer las necesidades básicas para el bienestar de todos los Miembros de la familia. Incluye: (Alimentación, Vestuario, Vivienda, Mobiliario, Salud, Transporte y

Recreación y Cultura, Educación y Bienes y Servicios Diversos.) Nota: El cálculo de la CBV, se obtiene por medio de un cociente, es decir, divide la CBA por la ponderación de la división de Alimentos y Bebidas no Alcohólicas a Nivel República (54.8%) * multiplicada por 100. *Resultado de la encuesta de ingresos y gastos familiares 1979 – 1981.

Consenso: Acuerdo producido por consentimiento entre todos los miembros de un grupo o entre varios grupos.

-D/ E/ F/ G/ H-

Dictamen: Opinión o juicio que se forma o emite sobre algo.

-I/ K/ L-

Informes: Descripción oral o escrita de las características y circunstancias de un suceso o asunto. Acción y efecto de informar. (dictaminar).

Índice de precios del consumidor: IPC; Es un indicador estadístico, que mide la variación promedio de precios de los bienes y servicios que estructuran la canasta familiar representativa del consumo habitual de los hogares de un país o de una determinada área geográfica, con referencia a un periodo de tiempo.

-M/ N/ Ñ/ O-

Maquila: En el Salvador, Guatemala, Honduras, México, producción de manufacturas textiles para su exportación.

-P/ Q-

Precio: Es el valor monetario de un bien o servicio con referencia a una unidad de medida o cantidad determinada.

Patrono: Persona Individual o Jurídica, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Pobreza absoluta: Cuando ciertos estándares mínimos de vida, tales como nutrición, salud y vivienda, no pueden ser alcanzados.

Pobreza relativa: Cuando no se tiene el nivel de ingresos necesarios para satisfacer todas o parte de las necesidades básicas de acuerdo a los criterios de un determinado tiempo y sociedad. Las formas de medir la pobreza son muy diferentes en ambas definiciones. Desde un punto de vista económico, sociológico y psicológico se complementan ambas. Es particularmente dramática la situación de pobreza absoluta, de la cual es el principal problema de las sociedades sin recursos. Es sociológicamente y psicológicamente muy interesante la pobreza relativa, que la padece quizás gran parte de las sociedades desarrolladas o en vías de desarrollo, se trata de la calidad de vida.



-R/ S/ T-

Repercusión: //Repercutir//: Dicho de una cosa: trascender, causar efecto en otra.

-U/ W/ X/ Y/ Z-

Umbral de pobreza: Viene definido internacionalmente (Banco mundial) como la línea fijada en dos dólares diarios por persona (de igual poder adquisitivo), cantidad que se considera suficiente para la adquisición de productos necesarios para cubrir las necesidades básicas en los países de más bajos ingresos.

Umbral de pobreza extrema: Viene definido internacionalmente (Banco Mundial) como la línea fijada (en 2008) en 1,25 dólares diarios per cápita (de igual poder adquisitivo), cantidad que se considera suficiente para la adquisición de productos necesarios para sobrevivir en los países de más bajos ingresos.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Editorial Heliasta, Argentina, 1988.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Lt. 2ª. Ed.; Editorial El Ateneo. 1960. Buenos Aires, Argentina.

Coordinación de ONG Y Cooperativas (CONGCOOP). **El salario mínimo en el área rural de Guatemala, elementos de debate**. Guatemala, (s.e.) octubre de 1999.

DEL POZZO, Juan. **Derecho de trabajo**. Tomo No. 2 Editorial Ediar Editores, S.A. Buenos Aires, Argentina, 1948.

DILLARD, Dudley. **La teoría económica de Jhon Maynard Keynes**. Editorial Aguilar. Argentina, 1962.

DOBB, Maurice. **Salarios**. Fondo de cultura económica. 3ª. reimpresión. México.(s.e) 1975.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Edición corregida y actualizada; Inversiones educativas, Guatemala, 2004.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual de trabajo**. Editorial Estudiantil fénix, 1ª. Edición. Guatemala, 2004.

GUERRERO DE LIZARDI, Carlos. **Determinantes económicos del salario mínimo en países pequeños y abiertos, apreciaciones para Centro América**. Guatemala, (s.e) noviembre de 2009.

[http://www.andi.hn/userfiles/consideraciones en la fijación anual de salarios mínimos \(10-07-2011\)](http://www.andi.hn/userfiles/consideraciones%20en%20la%20 fijación%20anual%20de%20salarios%20mínimos%20(10-07-2011).pdf). **Consideraciones al aumento en un 60% al salario mínimo promedio y recomendaciones al sector Industrial, enero 2,008.**

<http://kzgrupo5com.blogdiario.com/>. 9 de mayo 2008. (10-07-2011). **El comunismo en Costa Rica.**

<http://www.elsalvador.com/noticias/2002/10/14/negocios/negoc1.html>(06-082011). **Ticos tienen el más alto salario mínimo 14 de octubre de 2010.**

http://es.wikipedia.org/wiki/Tratado_de_Versalles%28919%29. (17 de agosto 2011). **Tratado de Versalles 1919, 14 de agosto 2011.**

KEYNES, Jhon Maynard. **Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero.** Fondo de Cultura económica. México, 1951.

LEÓN PAREDES, Darío. **Teoría del salario.** Seminario. Guatemala, (s.e) 1969.

SALAZAR EGUIZÁBAL. María de Los Angeles. **El salario y su impacto en la población guatemalteca.** Tesis USAC. Guatemala. 1985.

SPIRIDINOVA, Atlas y otros. **Curso superior de economía política.** Ed. Grijalbo. México. 1965.

www.timetoast.com/timelines/66490 (5-08-2011). **Historia y evolución del derecho de Trabajo, año 2011.**

Legislación:

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

Declaración Universal de Derechos Humanos. Naciones Unidas, 10 de Diciembre de 1948.



Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Naciones Unidas, 16 de diciembre de 1966.

Convenio número 26 de la Organización Internacional del Trabajo. sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (1,928).

Convenio número 99 de la Organización Internacional del Trabajo. sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos (agricultura 1951).

Convenio número 131 de la Organización Internacional del trabajo. sobre la fijación de salarios mínimos (1970).

Acuerdo Gubernativo 880 del 20 de Septiembre de 1965. Reglamento de la Oficina Administrativa del Salario.

Acuerdo Gubernativo 881 del 20 de Septiembre de 1965. Reglamento de la Oficina Administrativa del Salario.

Acuerdo Gubernativo 1319 del 9 de Abril de 1968. Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.