

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL SALARIO MÍNIMO Y SU RELACIÓN
CON LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO**

WENDY VALESKA PINEDA GUERRERO

GUATEMALA, JUNIO DE 2013

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL SALARIO MÍNIMO Y SU RELACIÓN
CON LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WENDY VALESKA PINEDA GUERRERO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2013

**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 I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luís Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

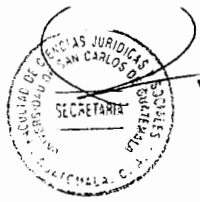
Presidente: Lic. Rodrigo Franco López
Vocal: Lic. Gamaliel Sentés Luna
Secretario: Licda. Gloria Pérez Puerto

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Ronan Roca Menéndez
Vocal: Lic. Jorge Eduardo Reyes del Cid
Secretario: Lic. Jorge Eduardo Ávila Salazar

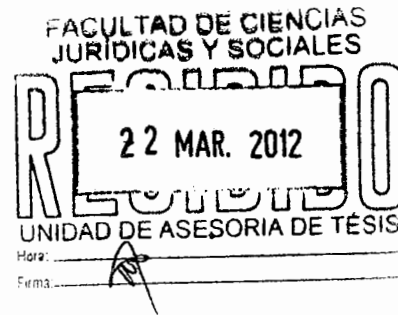
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 43 Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

LICDA. BLANCA ELENA BETETA SOLOGAISTOA
13 AVE. "B" 2-18, ZONA 4, MIXCO COLONIA VALLE DEL SOL
TEL: 24323611



Mixco 22 de marzo de 2,012

Lic.
Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



Respetable Licenciado Guzmán:

De conformidad con el nombramiento emitido en fecha siete de octubre de dos mil once, en el cual se me nombra como asesora de Tesis en el trabajo de investigación de la Bachiller: **WENDY VALESKA PINEDA GUERRERO**, titulado **"ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL SALARIO MINIMO Y SU RELACIÓN CON LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO"**.

En relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público se establece lo siguiente:

- **Contenido científico y técnico de la tesis:** En el presente trabajo se investigan extremos relacionados con normas y tratados internacionales, así como organismos e instituciones como fuente relacionada al tema y antecedentes históricos del concepto en mención.
- Históricamente las legislaciones de Nueva Zelanda y Australia, fueron las primeras en establecer el salario mínimo en 1,894 – 1,896. En América Latina Perú y México acogieron por primera vez la institución del salario en 1,916 – 1,917.
- Es importante señalar que el Artículo 88 del Código del Trabajo, hace una definición práctica del salario o sueldo, así también el Artículo 103 del mismo cuerpo legal al referirse al salario mínimo indica en palabras sencillas que es la retribución que el trabajador recibe para cubrir sus necesidades mínimas. Entendiéndose entonces que a igual trabajo desempeñado en las mismas condiciones igual salario debe recibir el trabajador como remuneración a este.
- Como dato importante es necesario indicar que la Comisión Nacional del Salario, siendo un órgano técnico y consultivo a cerca de la política encaminada a la fijación del salario mínimo, a través de estudios económicos dirigidos a los trabajadores, hace una propuesta mas efectiva que rinde sobre los propósitos sobre los cuales ha sido creada.
- **Metodología y técnicas de investigación utilizadas:**
La presente investigación se basa en el Método Científico, preponderando el método inductivo, que va de menor a mayor, haciendo un análisis de la ley

LICDA. BLANCA ELENA BETETA SOLOGAISTOA
13 AVE. "B" 2-18, ZONA 4, MIXCO COLONIA VALLE DEL SOL
TEL: 24323611



primeramente y luego recopilando leyes nacionales e internacionales para hacer la plataforma en la cual se desarrolla el presente estudio desplegándose en el, la importancia del salario mínimo como garantía del trabajador.

- **Redacción:**

La misma se basa en un orden lógico y cronológico para una mejor comprensión del lector, llevándolo desde los conceptos mas sencillos al estudio central integrado en el contexto doctrinario.

- **Cuadros Estadísticos:**

Los cuadros estadísticos de la presente investigación están basados en actividades económicas, salarios vigentes, salarios mensuales etc. llenando los requisitos formales pertinentes, reflejando una realidad de diferentes sectores en el período 2,009 al año 2,011.

- **Contribución Científica del presente tema:**

Personalmente se considera la presente investigación un aporte humano con un valor incalculable. Lleva inmerso un esfuerzo invaluable que aporta no solo al estudiante de derecho, al profesional y al lector en general un conocimiento al concepto del salario mínimo.

- **Conclusiones y Recomendaciones:** fijar políticas para establecer el salario mínimo en nuestro país de una manera responsable es importante para la satisfacción de los intereses de la clase trabajadora. Es menester de la Comisión Nacional del Salario el proceso de fijación del mismo.

- **Bibliografía:**

Los textos utilizados constituyen bibliografía actualizada de última generación, tanto nacional como internacional, siendo autores y textos reconocidos los siguientes: Hugo Alsina, Jesús Ballesteros, Guillermo Cabanellas, Henri Capitant, Mario de la Cueva, Mario David García, Luis Fernández Molina, Francisco Ferrari, Cesar Landelino Franco López, Roberto Muñoz Ramón, Plá Rodríguez, Manuel Osorio, etc.

Textos importantes como Tratado del Derecho de Trabajo, Tratado de Derecho Laboral, El Derecho de Trabajo y sus Contratos, Diccionario Enciclopédico de Derecho, Vocabulario Jurídico, Derecho Mexicano del Trabajo, La Muerte del Derecho del Trabajo, Derecho de Trabajo, Tesis del salario mínimo y su aplicación en la agricultura entre otros.

En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, la investigación realizada, por lo que con respecto al trabajo realizado por la sustentante, Bachiller, **WENDY VALESKA PINEDA GUERRERO**, emito **DICTAMEN FAVORABLE**.

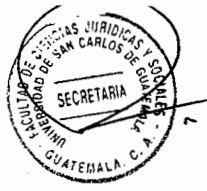

Licda. Blanca Elena Beteta Sologastoa
Colegiada: 5347

LICENCIADA
BLANCA ELENA BETETA SOLOGASTOA
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, diecisiete de abril de dos mil doce.

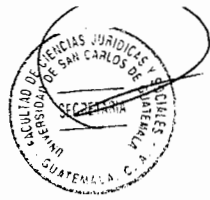
Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) :**ELMER RONALDO ESPINA FIGUEROA**, bajo de tesis del (de la) estudiante:**WENDY VALESKA PINEDA GUERRERO**. CARNÉ NO.200016029, intitulado **"ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL SALARIO MÍNIMO Y SU RELACIÓN CON LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO"**

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".

M.A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
LEGM/emrl

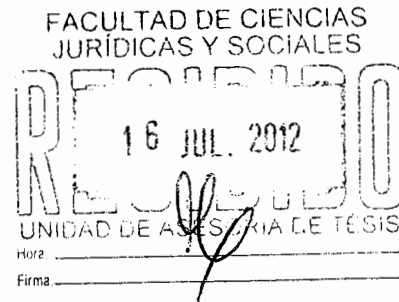




LIC. ELMER RONALDO ESPINA FIGUEROA
13 AVE. "B" 2-18, ZONA 4, MIXCO COLONIA VALLE DEL SOL
TEL: 24323611

Mixco 22 de junio de 2,012

Lic.
Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

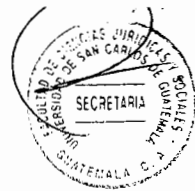


Apreciable Licenciado Guzmán:

De conformidad con el nombramiento emitido en fecha diecisiete de abril de dos mil doce, en el cual se me nombra como Revisor de Tesis en el trabajo de investigación de la Bachiller: **WENDY VALESKA PINEDA GUERRERO**, titulado **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL SALARIO MÍNIMO Y SU RELACIÓN CON LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO”**.

En relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público se establece lo siguiente:

- ✓ **Contenido científico y técnico de la tesis:** El contenido de la presente tesis esta enfocado en dar a conocer al estudiante y lector cual es la Institución que fija el salario mínimo, considerando que aporta notables conceptos en relación al tema central.
- ✓ Artículo importante es el 88 del Código del Trabajo, el cual hace una definición del salario o sueldo, así también el Artículo 103 del mismo cuerpo legal se refiere en pocas palabras que el Salario Mínimo: es una retribución que recibe el trabajador por el trabajo desempeñado.
- ✓ **Metodología y técnicas de investigación utilizadas:**
La presente investigación se basa en el Método Científico, preponderando el método inductivo, que va de menor a mayor, haciendo un análisis jurídico legal apoyado en leyes nacionales e internacionales de última generación.
- ✓ **Redacción:** la redacción tiene un orden lógico y sencillo.
- ✓ **Cuadros Estadísticos:**
Existen cuadros estadísticos. Los mismos están basados en actividades económicas, salarios vigentes, salarios mensuales etc.



LIC. ELMER RONALDO ESPINA FIGUEROA
13 AVE. "B" 2-18, ZONA 4, MIXCO COLONIA VALLE DEL SOL
TEL: 24323611

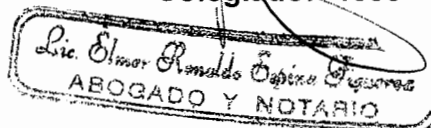
- ✓ **Contribución Científica del presente tema:**
Lleva inmerso un esfuerzo invaluable que aporta al lector en general conocimiento del concepto del salario mínimo.

- ✓ **Conclusiones y Recomendaciones:** en nuestro país no se han fijado políticas en relación al salario mínimo lo cual es necesario, negociando políticamente con la Comisión Nacional del Salario.

- ✓ **Bibliografía:**
Los textos utilizados constituyen bibliografía actualizada de última generación, tanto nacional como internacional, siendo autores y textos reconocidos los siguientes: Hugo Alsina, Jesús Ballesteros, Guillermo Cabanellas, Henri Capitant, Mario de la Cueva, Mario David García, Luis Fernández Molina, Francisco Ferrari, Cesar Landelino Franco López, Roberto Muñoz Ramón, Plá Rodríguez, Manuel Osorio, etc.
Textos importantes como Tratado del Derecho de Trabajo, Tratado de Derecho Laboral, El Derecho de Trabajo y sus Contratos, Diccionario Enciclopédico de Derecho, Vocabulario Jurídico, Derecho Mexicano del Trabajo, La Muerte del Derecho del Trabajo, Derecho de Trabajo, Tesis del salario mínimo y su aplicación en la agricultura entre otros.

En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **SE APRUEBA**, la investigación realizada, por lo que con respecto al trabajo realizado por la sustentante, Bachiller, **WENDY VALESKA PINEDA GUERRERO**, emito **DICTAMEN FAVORABLE**.


LIC. ELMER RONALDO ESPINA FIGUEROA
Colegiado: 4663





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de mayo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante WENDY VALESKA PINEDA GUERRERO, titulado ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL SALARIO MÍNIMO Y SU RELACIÓN CON LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO. 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/silh.



Ronario



DEDICATORIA

A DIOS:

Por enviar a su amado Hijo Jesucristo por mi vida y hacerme su hija, porque ha tenido el control de todo y me ha ayudado hasta aquí, y me ha permitido concluir esta fase de estudio.

A MIS PADRES:

José Américo Pineda Álvarez y Edna Ester Guerrero González, por su incondicional apoyo y motivación para seguir adelante en el estudio del Derecho, los amo que Dios los bendiga.

A MIS FAMILIARES:

A mis hermanos, a mis cuñados, a mis sobrinos, a mis tíos, y a mi novio, gracias por su apoyo incondicional que tengan éxito en todo lo que emprendan que Dios los bendiga.

A MI ALMA MATER:

Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en donde recibí los conocimientos de una educación superior que me han llevado al punto de obtener el grado académico de licenciada en ciencias jurídicas y sociales, y los títulos profesionales de abogada y notaria.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. Evolución Histórica.....	1
1.2. Definición	4
1.3. Naturaleza jurídica del derecho laboral	5
1.4. Principios del derecho de trabajo	7
1.5. Contenido del derecho de trabajo	10
1.6. Caracteres del derecho de trabajo	11

CAPÍTULO II

2. Salario	13
2.1. Antecedentes	13
2.2. Definición	17
2.3. Fundamento legal	19
2.4. Importancia del salario	20
2.5. Naturaleza jurídica del salario	20
2.6. Clases de salario	21
2.6.1. Salario nominal	23
2.6.2. Salario real	23
2.6.3. Salario efectivo	24
2.6.4. Salario directo	24
2.6.5. Salario promedio	24
2.6.6. Salario en dinero y en especie	25
2.6.7. Salarios mínimos	25



CAPÍTULO III

3. Salario mínimo	27
3.1. Antecedentes	27
3.2. Definición	29
3.3. Definición del salario mínimo por la Organización Internacional de Trabajo	31
3.4. Fundamentación del salario mínimo	32
3.5. Salario mínimo, sus ventajas e inconvenientes	35
3.6. Objeto del salario mínimo	36
3.7. Efectos económicos de las leyes del salario mínimo	37
3.7.1. Consecuencias positivas que suele atribuir al salario mínimo	38
3.7.2. Consecuencias negativas que suele atribuir al salario mínimo	38

CAPÍTULO IV

4. El salario mínimo en Guatemala	39
4.1. Antecedentes	39
4.2. Definición	40
4.3. Regulación legal	41
4.4. Funcionalidad de los salarios mínimos en Guatemala	45
4.5. Ventajas del salario mínimo	47
4.6. Inconvenientes del salario mínimo	48
4.7. Clases de salario mínimo	50

CAPÍTULO V

5. La Comisión Nacional del Salario	53
5.1. Antecedentes	53
5.2. Definición	55



	Pág.
5.3. Regulación legal	56
5.4. La organización de la Comisión Nacional del Salario	64
5.5. Procedimiento para la fijación del salario mínimo	73
5.6. Efectos de la fijación del salario mínimo	75

CAPÍTULO VI

6. Salarios fijados en Guatemala para el dos mil nueve, dos mil diez y dos mil once.....	77
6.1. Salario mínimo para el dos mil nueve	77
6.2. Salario mínimo para el dos mil diez	78
6.3. Salario mínimo para el dos mil once	78
6.4. Participación de la Comisión Nacional del Salario en la fijación periódica del salario mínimo en Guatemala	82
6.4.1. Importancia de la participación de la Comisión Nacional del Salario en la fijación periódica del salario mínimo	82
6.4.2. Necesidad de crear una norma legal que respalde y obligue a la participación de Comisión Nacional del Salario en la fijación periódica del salario mínimo	85
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
BIBLIOGRAFÍA	91



INTRODUCCIÓN

La presente investigación versa sobre el análisis jurídico y doctrinario, referente al salario mínimo y su relación con la Comisión Nacional del Salario en el proceso de la fijación periódica del salario mínimo. Esto debido a que dicha comisión no ha rendido su dictamen en los últimos años, se considera necesario su análisis, ya que afecta la economía del país, quedando en manos del Presidente de la República de Guatemala fijar la tasa del salario mínimo.

En cuanto a la hipótesis se trata de establecer las consecuencias que genera el problema de que no se ha fijado el salario mínimo anual en los últimos años por la Comisión Nacional del Salario y las causas del incumplimiento en su función asesora para la que fue creada. Por ello, el objeto principal de la investigación, es dar a conocer la opinión de diferentes juristas en relación al salario mínimo, y determinar la importancia que tiene la Comisión Nacional del Salario al momento de proponer la tasa de salario mínimo, así, como su organización.

La investigación se funda doctrinariamente en la teoría del salario político el cual afirma que no depende el salario de acuerdo a esta posición, ni de la productividad, sino del interés general de la colectividad, para ello se debe responder a ciertas finalidades y ser establecido por el Estado, por lo que se cree es indispensable la fijación del salario mínimo de una forma responsable por la entidad encargada. Además incluye la forma en que se define legalmente, el presente tema.



En el supuesto de que el Estado de Guatemala cree una norma legal en que obligue a fijar la tasa del salario mínimo al órgano encargado, este debe garantizar el bienestar social de lo trabajadores y la realización del fin primordial que es la del bien común.

La investigación se ha dividido en siete capítulos; el primero se refiere al derecho laboral, evolución histórica, definición, naturaleza jurídica, principios, contenido y caracteres; el segundo contiene el salario, antecedentes, definición, fundamento legal, importancia del salario, naturaleza jurídica, y las clases de salario; el tercero contempla el salario mínimo, antecedentes, definición, la definición por la Organización Internacional de Trabajo, fundamentación, ventajas e inconvenientes, objeto del salario mínimo, efectos económicos de las leyes del salario mínimo; el cuarto menciona el salario mínimo en Guatemala, antecedentes, definición, regulación legal, la funcionalidad, ventajas e inconvenientes; el quinto describe la Comisión Nacional del Salario, antecedentes, definición, regulación legal, organización, procedimiento para la fijación del salario mínimo, efectos de la fijación del salario mínimo; el sexto explica los salarios fijados en Guatemala para el dos mil nueve, dos mil diez y dos mil once, la participación de la Comisión Nacional del Salario en la fijación periódica del salario mínimo en Guatemala.

Se analizó la institución del salario mínimo, y la Comisión Nacional del Salario, sintetizando su importancia; así mismo fueron utilizados los métodos deductivos e inductivos en toda la investigación y las técnicas de fichas bibliográficas, entrevista y cuestionarios para obtener información relativa al tema.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

1.1. Evolución histórica

Para Luis Fernández Molina: “El Estudio de la historia del Derecho Laboral, debe comprender dos etapas:

- a. Época anterior a la formación del Derecho Laboral, y
- b. Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Es claro que la primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia; pero su estudio nos sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad, para conocer como los pueblos regularon el trabajo”.¹ Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones

¹ Fernández Molina, Luis, **Derecho Laboral Guatemalteco**, Pág. 67.



determinadas como la esclavitud, que se da en casi todas las civilizaciones antiguas.

La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad.

También se dio el trabajo forzado por parte de los prisioneros de guerra que representaba una fuente de mano de obra barata, esto se dio a consecuencia de las continuas guerras.

En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquellos se agrupaban en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller, y en cada taller había cuatro categorías de trabajadores:

- a. Maestros.
- b. Oficiales.
- c. Compañeros.
- d. Aprendices.

Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista.

De esa época inmediata anterior al surgimiento del Derecho Laboral cabe pues destacar el funcionamiento de los gremios. Eran entidades que variaban según su localidad y el momento, pero tenían en común las características ya vistas de mutualistas y monopolistas. Mutualista, en tanto se procuraba el bienestar y la asistencia entre todos sus miembros. Como monopolio, lo gremios dejaron marcada su huella en la forma en que se reguló la actividad económica por varios siglos.

El Derecho Laboral surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo, de raigambre civil, para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica, mercantil, administrativo, procesal, lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del Trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades, a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salario; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del Trabajo responden



en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites que tienden a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

1.2. Definición

La disciplina jurídica, tal como se conoce actualmente, ha tenido diversas denominaciones desde su apareamiento hasta la fecha, entre las que se encuentran el derecho obrero, legislación obrera, derecho industrial, legislación industrial, derecho social, el derecho de trabajo o derecho laboral.

Landelino Franco, indica que doctrinariamente puede definirse Derecho de Trabajo como: "El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regula los derechos y deberes de las partes entre si y las relaciones de estas con el



Estado”.²

Y agrega diciendo que a nivel de nuestro Derecho podemos definirlo “Como el conjunto de normas principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo”.³ El Derecho del Trabajo, se considera como un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

1.3. Naturaleza jurídica del derecho laboral

Para Luis Fernández Molina, “El surgimiento del Derecho Laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del Derecho, planteó una serie de cuestiones, entre ellos, la determinación de su ubicación, su encuadre, su pertenencia. Esta cuestión no se ha convertido en un asunto meramente académico sino que proyecta mucha repercusión en la práctica.

¿Pertenece al Derecho Público o al Derecho Privado? como se ha visto con anterioridad y se repetirá abundantemente en la evolución e implementación del Derecho Laboral se encuentran constantemente dos corrientes opuestas: Los publicistas y los privatistas.

² Franco López, Cesar Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Pág. 20.

³ **Ibíd.** Pág. 20.



Al referirse a lo público, estamos de hecho aceptando una intervención, una posición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al darle prioridad a la corriente privatista estamos limitando la injerencia legal proclamando la plena libertad contractual: la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras, si la participación estatal debe ser protagónica o periférica”.⁴

A nivel del derecho se puede aplicar la corriente de Landelino Franco que establece: “La naturaleza jurídica del derecho de trabajo pertenece al derecho público, porque al ocurrir su aplicación se presenta en injerencia directa del estado por medio de la ley en las relaciones que vinculan a patronos con trabajadores, restringiendo el principio de autonomía de la voluntad, imponiéndoles la adopción de condiciones mínimas de contratación y haciendo irrenunciables para los trabajadores los derechos garantizados con carácter mínimo en las leyes de trabajo”.⁵

La naturaleza jurídica del derecho de trabajo en el país es de derecho público, por lo cual el Estado de Guatemala impone condiciones mínimas que son los derechos sociales mínimos entre los que se encuentra el salario mínimo, cuyo fundamento Constitucional establecido en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala que literalmente establece: “Derechos Sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades”.

⁴ Fernández Molina, **Ob. Cit.**; Pág. 35.

⁵ Franco López, **Ob. Cit.**; Pág. 83.



1.4. Principios del derecho de trabajo

Se entiende por principio, una norma no legal supletoria de ella y constituida por doctrina o aforismos que gozan de general y constante aceptación los jurisconsultos y tribunales. En el Derecho de Trabajo encontramos los siguientes principios:

- a. Tutelaridad.
- b. Minimum de garantías sociales.
- c. Irrenunciabilidad.
- d. La contratación individual y colectiva.
- e. Pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- f. Imperatividad.
- g. Necesario.
- h. Realista.
- i. Objetivo.
- j. Hondamente democrático.
- k. Armonía Social.
- l. Induvio pro operario.

Dichos principios se pueden encontrar en el Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el cuarto considerando el cual establece: "Considerando: que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

- a. El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;

- b. El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con la posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;

- 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, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un



convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social;

- d. El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surja, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

- e. El Derecho de Trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y

- f. El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica,



impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

1.5. Contenido del derecho de trabajo

Landelino Franco indica: “Son parte del Derecho de Trabajo las siguientes disciplinas:

- a. El Derecho Individual de Trabajo: Que se ocupa de las relaciones que surgen entre empleador y trabajador, en tantos sujetos individualmente considerados, con motivo del trabajo subordinado;

- b. El Derecho Colectivo de Trabajo: Se ocupa de la relaciones que se entablan entre las formas de organización colectiva de trabajadores sindicatos y coaliciones y la representación de los empleadores, un empleador, grupo de empleadores o cámaras empresariales, y de éstos con el Estado quien participa como órgano de control, prestando o no conformidad a lo actuado por las partes, por medio de homologación de la negociación colectiva, que cumple los deberes de legalidad y de oportunidad;

- c. Derecho Internacional del Trabajo: Es el que surge de los convenios internacionales de trabajo, creados por la Organización Internacional de Trabajo;

- d. Derecho Procesal del Trabajo: cuyo objeto es constituir el instrumental mediante el cual se dirimirán los conflictos individuales o colectivos con motivo de las relaciones de trabajo.

- e. Derecho de Integración: cuyo propósito es diseñar los instrumentos que permitan integrar económica y políticamente a las naciones con el influjo de las transnacionalización del capital”.⁶

1.6. Caracteres del derecho de trabajo

Landelino Franco indica que: “Según la doctrina, los caracteres del derecho de trabajo son:

- a. Autonomía: Es una rama autónoma ya que tiene su propio objetivo, el trabajo subordinado, sus propios sujetos, trabajador-patronos-sindicatos-entidades patronales, sus particulares principios, y sus normas específicas;

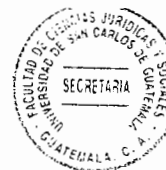
- b. Es un derecho conciliatorio: La normativa laboral tiende a evitar el conflicto, determinado a través de las indemnizaciones, el monto indemnizatorio derivado del despido, de los accidentes etc.;

⁶ **Ibíd.** Pág. 21.



- c. Es un derecho protector o tutelar: Tiene como objetivo fundamental la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia y a régimen autónomo;
- d. Autorregulación de los convenios colectivos: Es característico del derecho de trabajo: que los propios actores de la relación laboral, puedan crear sus propias normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo de que se trate”.⁷

⁷ *Ibíd.* Pág. 22.



CAPÍTULO II

2. Salario

2.1. Antecedentes

Ya que el salario mínimo es un derecho social mínimo el cual se considera necesario su análisis previo a ello se debe entender lo que significa el concepto salario, como Guillermo Cabanellas, indica que: “Para comprender fácilmente lo que es un concepto de salario mínimo, se estimo conveniente explicar que se entiende por salario en general. La voz salario viene de la voz latina salarium y esta a su vez de sal, porque fue costumbre antiguamente dar el pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos”.⁸

“Otro vocablo utilizado para identificar la retribución que se paga al trabajador, es el de sueldo, que deriva del antiguo francés, soulde, de donde deriva la palabra soldado y soldada, originada de la antigua moneda denominada sueldo igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integraban la hueste medieval del der o del señor feudal”.⁹

⁸ Cabanellas, Guillermo, *Tratado de derecho laboral*, Tomo II, Pág. 533.

⁹ Franco López, *Ob. Cit.*; Pág. 419.



Desde los comienzos mismos de la humanidad, los salarios han constituido uno de los temas más delicados, por las implicaciones humanas y sociales a que han dado origen en los distintos períodos en que se ha dividido la historia del hombre en la tierra. Y aún hoy en día, cuando los extraordinarios avances tecnológicos han colocado al ser humano en los umbrales de la conquista de los espacios exteriores, los salarios constituyen tema de continua discusión. Sociólogos y economistas se mantienen en permanente estudio de nuevas técnicas y nuevas normas que hagan posible la dualidad de las fuerzas del capital y el trabajo, en el logro de una mayor productividad y mejor remuneración para los asalariados.

Se expone ahora, aunque sea en una forma muy ligera, cuál ha sido la historia de los salarios desde el principio de la humanidad hasta la época actual.

Es indudable que la esclavitud, sin representar en forma completa el concepto que sobre el salario se tiene en la época moderna, constituye la primera parte de esta historia, que se ha prolongado en la mayoría de los periodos de la historia de la especie humana. Aunque el esclavo no recibía propiamente un salario, su amo tenía que alimentarlo para mantenerlo en condiciones físicas propias para el trabajo. La contribución forzosa de los esclavos al progreso de la humanidad, permanece aun latente en gigantescas y milenarias obras que nos legaron civilizaciones antiquísimas y aún construye orgullo de los pueblos que en otras épocas gozaron de gran esplendor y poderío. Pero la esclavitud, como todos los males que han aquejado el hombre, tuvo su decadencia con el advenimiento de la civilización.



La servidumbre en la modalidad laboral surgió inmediatamente después de la extinción de la esclavitud. Tuvo su comienzo en Inglaterra en los albores del siglo XVII y muy pronto se extendió por toda Europa medieval. Aunque el siervo no pertenecía al señor feudal, como era el caso de los esclavos, le debía numerosos servicios y estaba atado prácticamente a la tierra de este.

Con el advenimiento de la artesanía, a principios de la edad media, el trabajador alcanza su verdadera finalidad como ser libre. Con sus propios utensilios puede trabajar para sí y puede venderle el mismo sus productos en el mercado. Las relaciones ente el incipiente hombre de empresa y el trabajador eran de solidaridad y responsabilidad.

En las postrimerías del siglo XIX surge lo que se ha denominado la Revolución Industrial, que sentó las bases de los conceptos que rigen en la actualidad en materia de administración de salarios, y cuya característica esencial es el grado diverso de libertad económica de que disfruta el trabajador. El invento de la maquina de vapor y la Revolución Francesa dio comienzo a una nueva era de dentro del movimiento industrial de los pueblos, dándose la simplificación del trabajo. Un ingeniero francés residenciado en Estados Unidos, de nombre Charle Eugene Bedaux, seguidor de las ideas de Federico W. Taylor, dio en el año de 1886, nuevas aplicaciones a los estudios de movimiento adelantados por sus predecesores, dando origen al sistema que hoy en día es conocido como salarios con incentivo, que dio origen a la rivalidad en el trabajo, al colocar el incentivo como un régimen de premio y castigo en una sociedad de



competencia. Por esa misma época en el año de 1,886, Elton Mayo, profesor de la universidad de Harvard, en los Estados Unidos, creó condiciones mas propicias para el rendimiento de los trabajadores, haciendo hincapié en factores humanos que antes no se habían tenido en cuenta o que no se había aplicado en la búsqueda de una mayor productividad. Fue este el principio de la sociología industrial y el primer paso hacia el desarrollo de las relaciones humanas, que buscan el equilibrio deseado, en un mundo en donde la Ingeniería Industria y los avances de la tecnología, han colocado al hombre en una situación incierta, frente a la pugna que siempre ha existido entre las fuerzas del capital y del trabajo.

Se ha dado el nombre de la Segunda Revolución Industrial, al periodo inmediatamente posterior a la finalización de la primera guerra mundial, cuando en Estados Unidos y en Europa Occidental comienzan a tomar forma nuevos conceptos sobre administración científica, con miras a elevar el nivel de vida de los pueblos mediante una mejor explotación de los recursos naturales y humanos. La estabilización del empleo y un mejor pago de salarios constituyen la norma de esta época, de la cual es el magnate Henry Ford, uno de sus más entusiastas seguidores. El principio de las partes intercambiables, que dio origen a la producción en masa y revolucionó a la economía moderna, fue aplicado por Ford con extraordinario éxito en sus factorías de vehículos automotores, en donde impuso, además, nuevas técnicas de salarios que en un principio fueron calificadas de descabelladas pero que posteriormente fueron aceptadas. Con el advenimiento de la Segunda Revolución Industrial, las técnicas en administración de salarios sufrieron profundas transformaciones que aún continúan

en el presente siglo. Los sistemas de incentivo con sus notables variaciones; la implantación de normas mas simples y mas humanas en un salario fijo; la participación del trabajador tanto en la dirección de la empresa como en las utilidades de la misma; y tantas otras innovaciones que se ha aplicado y se aplican en la actualidad en distintas regiones del planeta, no tiene otra finalidad que la de lograr el equilibrio necesario entre el capital y el trabajo.

2.2. Definición

El autor Rodolfo Montoya define Salario: “Es la remuneración que una persona, llamada trabajador, recibe de otra, llamada patrono, por su trabajo”.¹⁰

Guillermo Caballenas, en su libro El Derechos del Trabajo y sus Contratos define: “El Salario es la compensación que recibe el obrero a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado”.¹¹

Según Hugo Alsina desde el punto de vista jurídico define: “El Salario debe ser considerado como la retribución que recibe el trabajador, ya sea por servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden del patrono”.¹²

¹⁰ Montoya Guzmán, Rodolfo, Tesis *El salario mínimo y su aplicación en la agricultura*, Pág. 39.

¹¹ Caballenas, Guillermo, *El derecho del trabajo y sus contratos*, Tomo I, Pág. 363.

¹² Alsina, Hugo, *Tratado de derecho del trabajo*, Pág. 168.

En relación con el salario Plá Rodríguez, se enfoca sobre el salario “desde el punto de vista del trabajador, indicando que el salario es la remuneración de sus esfuerzos, pero es el ingreso o renta básica, tanto para sí, como el grupo familiar que de él depende. Para el empleador en cambio, es un factor que se integra en el cálculo de costos.”¹³ El mismo autor define el salario como: “Un conjunto de ventajas económicas normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo”.¹⁴

Se puede definir salario como la remuneración de la persona que trabaja por cuenta ajena en virtud de un contrato de trabajo. También otra definición dada al salario es toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo.

Esta remuneración sea cual fuere su denominación o método de calculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo.

Constituye salario todo lo que implique retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le de. Es salario por tanto, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como

¹³ Plá Rodríguez, Américo, **Principios del derecho de trabajo**, Pág. 16.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 119.

contraprestación directa del servicio, primas, bonificaciones, etc. No así las sumas que ocasionalmente recibe el trabajador, gratificaciones o primas adicionales, excedentes de la empresa de economía solidaria, gastos de representación, etc. Tampoco constituye salario: prestaciones sociales, propinas, o viáticos accidentales, entre otros.

2.3. Fundamento legal

El fundamento del salario se encuentra regulado en el artículo 88 del Código de Trabajo decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece: "Salario o Sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unida de tiempo, por mes, quincena, semana, día y hora;
- b) Por unidad de obra, por pieza, tarea, precio alzado o a destajo;
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de perdidas que tenga el patrono".

2.4. Importancia del salario

Se considera que el salario es indispensable tanto en la vida del trabajador como de su familia como lo indica Mario de la Cueva: “El Salario es en la vida real la fuente única o al menos principal de ingresos para el trabajador de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia y es así porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y su familia”.¹⁵

“El salario es la principal preocupación de los trabajadores cuando efectúan una relación laboral. De él depende su subsistencia y del grupo familia, sus condiciones de vida, su ubicación en la sociedad; sin él no pueden cumplir con sus necesidades y deseos. La lucha por un salario mejor es una constante en las relaciones obrero-patronales”.¹⁶

2.5. Naturaleza jurídica del salario

Según el autor Franco López: “Varias teorías han presentado diversos autores acerca de la naturaleza jurídica del salario, entre las cuales, tenemos la siguientes:

a. Carácter alimenticio,

¹⁵ De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano de trabajo*, Tomo I. Pág. 641.

¹⁶ Franco López, *Ob. Cit.*; Pág. 424.

- b. De la personalidad,
- c. Crédito del trabajador,
- d. Contraprestación,
- e. Obligación de estar a disposición del empleador ”.¹⁷

2.6. Clases de salario

Según Roberto, Muñoz Ramón: "Por razones de orden sistemático y por exigencias de índole práctica, se puede agrupar al salario desde los puntos de vista siguientes:

1. Desde el punto de vista de su sistema de valuación: a. unidad de tiempo; b. unidad de obra; c. comisión; y d. precio alzado.
2. Desde el punto de vista de la naturaleza de los factores que lo integran: a. en efectivo; b. en especie; y c. mixto.
3. Desde el punto de vista de la periodicidad de su pago: a. semanal; b. quincenal; c. mensual; y d. anual.

¹⁷ **Ibid.** Pág. 424.

4. Desde el punto de vista de su monto: a. mínimo general; b. mínimo profesional; y c. remunerador.

5. Desde el punto de vista de la jornada en que se genera: a. ordinario; y b. extraordinario.

6. Desde el punto de vista de los elementos que lo componen: a. tabulado; b. por cuota diaria; c. integrada; y d. para el cálculo de prestaciones".¹⁸

Según Luis, Fernández Molina: "No existe consenso en los diferentes textos doctrinales sobre las diferentes clases de salario, 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 solo se refiere al salario como un todo".¹⁹

Además indica, entre las clases de salario que tiene incidencia legal están:

- a. Salario nominal.

- b. Salario real.

¹⁸ Muñoz Ramón, Roberto, **Derecho del trabajo**, Pág. 152.

¹⁹ Fernández Molina, **Ob. Cit.**; Pág. 229 a la 231.

- c. Salario efectivo.
- d. Salario directo.
- e. Salario promedio.
- f. Salario en dinero y en especie.
- g. Salarios mínimos.

2.6.1. 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.

2.6.2. 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. También cabe la acepción de tipo económico por la que salario real se entiende lo que adquiere el

trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda.

2.6.3. Salario efectivo

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

2.6.4. Salario directo

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

2.6.5. 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 del 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, en los últimos seis meses, dividido por seis.

2.6.6. Salario en dinero y en especie

El primero es el que se recibe en moneda de curso corriente. Se contrapone al salario en especie que comprende otros valores o beneficios que no son moneda. Nuestra legislación artículo 90 del Código de Trabajo establece que “el salario debe pagarse en moneda de curso legal” y la única excepción es en las rotaciones 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.

2.6.7. Salarios mínimos

Como señala Fernández Molina, quien indica: “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 de trabajador. Nuestra Constitución, en el 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 el literal siguiente señala que, todo trabajador será equitativamente remunerado, salvo lo



que al respecto determine la ley”.²⁰

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 y de los salarios en general, no son tales aumentos sino 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.

Se considera, que la determinación razonable y justa de los salarios mínimos, debe asegurar al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, como sociales, culturales y de educación de sus hijos.

²⁰ Fernández Molina, **Ob. Cit.**; Pág. 231.



CAPÍTULO III

3. Salario mínimo

3.1. Antecedentes

El salario mínimo se remonta al momento que los trabajadores deciden unificar sus esfuerzos en las primeras uniones de los trabajadores, y lo que hoy se denomina coaliciones de trabajadores. Fueron aquellas uniones las que le permitieron posibilidades de reivindicarse, sobre nuevas exigencias en torno a mejores condiciones de trabajo, esta lista de exigencias era encabezada invariablemente por jornadas de trabajo humanitarias que confrontan los horarios ilimitados de trabajo de aquella época y por el pago de una retribución justa que viniera a suprimir los salarios de hambre que en ese momento de la historia se pagaban.

Por consiguiente, debe entenderse que el salario, más que la mera retribución a la prestación de servicios, se concibe como un instrumento al servicio de la justicia social, que permita la distribución de la riqueza que el patrono obtiene producto de la inversión de la fuerza de trabajo de los trabajadores, por ello al prestar el salario una connotación como medio para conseguir condiciones de vida digna para los trabajadores y sus familias, fue acentuándose la necesidad de garantizar la leyes de existencia de un ingreso mínimo que pudiera representar para los trabajadores condiciones de subsistencia.

Un antecedente del salario mínimo se puede encontrar en el caso de la Revolución Francesa que estableció los salarios mínimos, sin éxito aun cuando estaba la amenaza de la guillotina.

Novedosa fue la Encíclica del Papa León XIII en 1891, titulada *Rerum Novarum*, cuya traducción del latín es la renovación de las cosas o las cosas nuevas, referidas al mundo del trabajo y a las relaciones entre empleadores y trabajadores. Señala la conveniencia que el salario cubra lo que una familia necesita para vivir actualmente.

Según el autor Franco López, indica que: “Históricamente las legislaciones de países como Nueva Zelanda 1894 y Australia 1896, fueron las primeras en establecer la institución del salario mínimo, mientras que en América latina, Perú 1916 y México 1917, fueron los primeros países en acoger la institución del salario mínimo, producto también de conquistas logradas como consecuencia de movimientos violentos de los trabajadores que reclamaban en contra de los salarios de hambre que en esa época existían. Cabe mencionar, que el caso mexicano es de especial trascendencia puesto que fue el primero en el mundo que dispone la institución del salario mínimo a nivel constitucional, y de allí derivan otros casos de países latinoamericanos que posteriormente imitaron el caso mexicano”.²¹

²¹ Franco López, *Ob. Cit.*; Pág. 455.



3.2. Definición

Se expone algunas definiciones referentes al salario mínimo: para Franco López quien define Salario Mínimo: “Como la contraprestación que se paga al trabajador por sus servicios en toda actividad de orden laboral, cuyo monto está determinado por la ley, y cuyo propósito es garantizar las necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, salud y transporte de aquel”.²²

Para el autor Roberto Muñoz, quien indica desde el punto de vista jurídico: “Salario mínimo es la cantidad menor que debe percibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.²³

La ley federal mexicana define salario mínimo, como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Por su lado Caballenas define salario mínimo como: “El límite retributivo laboral que no cabe disminuir, la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo en lugar y tiempo fijado”.²⁴

²² **Ibid.** Pág. 456.

²³ Muñoz Ramón, **Ob. Cit.**; Pág. 162.

²⁴ Caballenas Torres, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, volumen IV, Pág.10.



Henri Capitant, indica Salario Mínimo: “Limite por debajo del cual no puede fijarse un salario; en principio es igual al salario medio pagado habitualmente la profesión y que el patrono esta obligado a pagar a ciertos obreros”.²⁵

Manuel Osorio, indica Salario Mínimo: “Aquel por debajo del cual no cubriría sus necesidades ni las de su familia”.²⁶

Según Mario de la Cueva señala que: “Se puede entender al salario mínimo como la cantidad fija que se paga debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, que refleja el salario mas bajo que se puede pagar a las distintas categorías profesionales”.²⁷

Sin perjuicio de las definiciones anteriores relacionadas, se considera que una definición seria la que presenta al salario mínimo como la contraprestación que se paga al trabajador por sus servicios en toda actividad de orden laboral, cuyo monto está determinado por la ley, y cuyo propósito es garantizar las necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, salud y transporte de aquel.

²⁵ Capitant, Henri, **Vocabulario jurídico**, Pag. 498.

²⁶ Osorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, Pág. 686.

²⁷ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano de trabajo**, Pág.226.

3.3. Definición de salario mínimo por la Organización Internacional de Trabajo

No existe una definición de salario mínimo convenida internacionalmente, sin embargo, la comisión de expertos en la aplicación del convenio y recomendaciones de la OIT Organización Internacional de Trabajo anotaron que: “El salario mínimo representa el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualquiera que sea su modalidad de remuneración o la calificación del trabajador, el cual tiene fuerza de ley y es aplicable bajo la pena de sanciones penales y otras apropiadas. El salario mínimo implica la noción vital o de protección, que asegure al trabajador y su familia subvenir a sus necesidades y la puesta en práctica de dicho concepto es cumplir con lo estipulado en el pacto internacional de derecho económicos, sociales y culturales remuneración que proporcione como mínimo un salario que permita una existencia digna para los trabajadores y sus familias”.

Según la OIT, el salario mínimo es: “La suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países”.

3.4. Fundamentación del salario mínimo

Para Franco López: “La fundamentación del salario mínimo se rige sobre la base de combatir la situación laboral precaria en la que se desenvuelven muchos trabajadores, cuando no existen límites salariales inferiores, que permiten evitar los abusos de los empleadores, explotando a sus trabajadores con el pago de salarios miserables”.²⁸

Además el autor agrega que, esta fundamentación está respaldada históricamente en instrumentos como: El Tratado de Versalles, que en su artículo 427 declara: “Fundándose en el descontento, la miseria y la injusticia social, es necesario garantizar en todas las legislaciones, un salario que garantice las condiciones decorosas de existencia para los trabajadores”.

También a nivel mundial la Organización Internacional de Trabajo, adoptó la convención 26 en el año de 1928, en la que instituye los métodos de fijación de los salarios mínimos y establece que todo miembro de la organización que hubiese ratificado aquella convención se comprometía a instituir y conservar métodos que permitan fijar tarifas mínimas de salarios para los trabajadores, todo con el fin de evitar la súper explotación de los patronos hacia los trabajadores, por medio del pago de salarios paupérrimos.

Posteriormente, en el año de 1970, la Organización Internacional de Trabajo crea

²⁸ Franco López, **Ob. Cit.**; Pág. 456.



el convenio número 131, con el que confirma y fortalece la figura del salario mínimo, obligando a todos los estados miembros de la organización, a contener en sus leyes constitucionales la institución mencionada, pues en muchos casos aunque se encontraba regulada en el derecho interno de estos Estados solo lo estaba a nivel de rango ordinario y no jerarquía constitucional, como corresponde con la entrada en vigencia de aquel convenio.

Se cita a continuación algunos artículos del convenio número 131, de la Organización Internacional del Trabajo los cuales establecen:

Artículo 2 establece:

1. "Los salarios mínimos 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.
2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo uno del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de la negociación colectiva."

Artículo 3 establece:

"Entre los elementos que debe tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos debería concluirse, en la medida en que sea posible y apropiado,



de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

1. La necesidad de sus trabajadores y sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de los grupos sociales.
2. Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo".

Artículo 4 establece:

1. "Todo miembro que ratifique el presente convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que haga posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos asalariados comprendidos en el sistema protegido de conformidad con el artículo 1 del convenio.
2. Deberá disponerse para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos, se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de empleadores y de los trabajadores interesados.

3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:

a. En pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, o, si no existiesen dichas organizaciones los representantes de empleadores y de los trabajadores interesados.

b. Las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores interesados, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales".

3.5. Salario mínimo, sus ventajas e inconvenientes

Según Francisco de Ferrari, quien indica ventajas e inconvenientes del salario mínimo: "Se ha dicho con razón que la política del salario mínimo promovida e iniciada por el socialismo favorece el mejoramiento físico, intelectual y moral de la clase trabajadora, al proporcionarle elementos adecuados de vida. Se ha sostenido, también, que elimina toda forma de industria deficiente, vieja y parasitaria, que acentúa el consumo, y que por eso mismo actúa como un dispositivo eficaz en el mantenimiento del nivel del empleo. Se señalan al mismo tiempo, entre sus mayores méritos el de robustecer la capacidad del obrero y crear relaciones más cordiales entre el capital y el trabajo. Estas

ideas, favorables a la implantación de un salario mínimo, no fueron, sin embargo, compartidas por todos. El salario mínimo fue recibido con pesimismo por muchos autores que creían que ninguna fijación real y positiva podía hacerse prescindiendo de la ley de la oferta y la demanda. Quienes participaban de esta manera de encarar el problema decían que de poderse fijar el salario sin la intervención de las leyes económicas, los países partidarios de semejante política encarecerían el costo de sus productos y se verían rápidamente desplazados del mercado internacional”.²⁹

Algunos autores critican al Salario Mínimo entre ellos se encuentra el autor Mario David García quien indica: “La concepción de salarios mínimos pertenece al mundo de la demagogia, los salarios mínimo y máximo, la pretensión de arreglar el mundo por decreto, es craso, indisciplinable, error por cuanto genera desempleo, en particular del segmento menos calificado de la mano de obra, altera precisamente el mercado productivo y en muchos casos, resulta inoperante, tan solo dañando éticamente a la sociedad”.³⁰

3.6. Objeto del salario mínimo

Con el salario mínimo lo que se logra es mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias sujetos a salario mínimo y en consecuencia reducir y prevenir los niveles de pobreza, así como facilitar la definición y formulación de políticas salariales que permitan a los sectores involucrados contar con un instrumento de negociación de

²⁹ De Ferrari, Francisco, **Derecho del trabajo**, Pág. 278.

³⁰ García, Mario David, **La Muerte del derecho laboral**, Pág.72.

salarios mínimos y disponer de un instrumento que facilite el cálculo del salario mínimo sobre la base técnica y científica, y permita estimar los niveles de pobreza, subempleo y una definición y formulación más clara de las políticas salariales.

El objeto del salario mínimo es por un lado, evitar la explotación del patrono hacia el trabajador, impidiendo que el primero pueda pagar en concepto de salario, cantidades ínfimas, que constituyen en práctica de explotación del trabajador; y por otro lado, constituir un medio alimenticio y de subsistencia que permita con suficiencia al trabajador satisfacer las necesidades normales o como jefe de familia, en el orden material, alimentación, habitación, vestido, menaje de casa, educación, salud y transporte, y en el orden cultural garantizar la asistencia a centros de capacitación, bibliotecas, espectáculos, deportes, etc.

3.7. Efectos económicos de las leyes del salario mínimo

Hay diversas teorías económicas acerca de las consecuencias del salario mínimo. Según ellas, las consecuencias pueden ser:

- a. Positivas, o
- b. Negativas.

3.7.1. Consecuencias positivas que suele atribuir al salario mínimo.

- a. Reducción del trabajo mal pagado, que puede ser visto como explotación laboral, es decir injusto y de explotación.
- b. Reducción de la dependencia de los que perciben salarios bajos en las ayudas estatales, que puede dar lugar a una reducción de impuestos.
- c. Aumento de la productividad, ya que se fomenta la inversión en capital y formación, desincentivando el empleo de mucha mano de obra.

3.7.2. Consecuencias negativas que suele atribuir al salario mínimo.

- a. Aumento del desempleo para los que perciben sueldos bajos, ya que los sueldos más altos incentivan la reducción de número de empleados.
- b. Aumento del subempleo y de la economía informal, especialmente en aquellos países donde no existe seguro de desempleo.
- c. Aumento de precio de los bienes y servicios básicos: gran parte del coste corresponde a mano de obra.



CAPÍTULO IV

4. El salario mínimo en Guatemala

4.1. Antecedentes

En Guatemala, en relación al salario mínimo agrícola, hay legislación en 1903, 1915, 1923 y 1925.

El salario mínimo como institución aparece por primera vez en la Constitución decretada en Asamblea Nacional Constituyente, el 11 de marzo de 1945, la cual en su artículo 11 establecía la obligación de fijar periódicamente el salario mínimo. Cuando entró en vigor la Constitución de la República de Guatemala de 1945 se estableció la obligación de fijar el salario mínimo periódicamente, remitiendo los detalles a la futura legislación laboral.

Esta disposición constitucional fue desarrollada al entrar en vigor el primer Código de Trabajo Decreto 330 el uno de mayo de 1947, se inicia la obligación de fijar salarios mínimos periódicamente. En 2001 se legisló de nuevo para que la fijación de dicho salario sea hecha anualmente.

4.2. Definición

Se expone algunas definiciones referentes al salario mínimo: para Franco López quien define Salario Mínimo: “Como la contraprestación que se paga al trabajador por sus servicios en toda actividad de orden laboral, cuyo monto está determinado por la ley, y cuyo propósito es garantizar las necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, salud y transporte de aquel”.³¹

Una definición de salario mínimo podría indicarse como la contraprestación que se paga al trabajador por sus servicios en toda actividad de orden laboral, cuyo monto está determinado por la ley, y cuyo propósito es garantizar las necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, salud y transporte de aquel.

Como señala Fernández Molina, quien indica: “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 de trabajador. Nuestra Constitución, en el 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 el literal siguiente señala que, todo trabajador será equitativamente remunerado, salvo lo

³¹ Franco López, **Ob. Cit.**; Pág. 456.



que al respecto determine la ley”.³²

4.3. Regulación legal

A este respecto rigen en Guatemala los Convenios Internacionales de Trabajo sobre los métodos de fijación de salario mínimo y el relativo a la fijación del salario mínimo, con especial referencia a los países en vías de desarrollo. El primero de ellos se identifica con el número 26, y fue ratificado por Guatemala el 4 de mayo de 1961; mientras que el segundo, se identifica con el número 131 y fue ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988. Ambas convenciones constituyen parte del ordenamiento legal laboral interno por disposición del artículo 102 literal t de la Constitución Política de la República de Guatemala, que literalmente establece: “Que el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieren a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados, se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

De la transcripción de la norma constitucional antes relacionada, puede establecerse que se dispone dar a los Convenios Internacionales de Trabajo, ratificados por Guatemala, el carácter de disposiciones ordinarias con plena validez y obligatoriedad para patronos y trabajadores.

³² Fernández Molina, *Ob. Cit.*; Pág. 231.

A manera de ilustración se señalan a continuación los ámbitos de aplicación material de ambas convenciones.

a. Convenio Internacional de Trabajo número 26.

Por una parte el Convenio Internacional de Trabajo número 26, en el ámbito material de esta convención está conformado por: Las relaciones de trabajo de todo ámbito de actividad del país ratificante del mismo, es decir que esto incluye a las actividades laborales que se desarrollen en el comercio, en la industria, en el campo y en todo tipo de actividades laborales de orden especial.

b. Convenio Internacional de Trabajo 131

Por otra parte el Convenio Internacional de Trabajo 131, en el ámbito material de esta convención conformado por: todas las relaciones de trabajo cuyas condiciones de empleo se hagan apropiada la aplicación del sistema sugerido por el convenio. A este respecto, el artículo 1 numeral 3 del Convenio sugiere que: "La elegibilidad de los grupos de asalariados a los que vaya a aplicar el convenio debe determinarse de acuerdo con las necesidades de los trabajadores y sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y de nivel de vida relativo de otros grupos sociales; los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar un alto nivel de empleo".



c. Fundamento Constitucional

Con base en el principio de justicia social con el cual debe organizarse el régimen laboral la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 que establece: “Derechos Sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, en sus literales:

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;

- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley”.

d. Fundamentación ordinaria

En la legislación guatemalteca se encuentra regulado en el rango ordinario en el Artículo 103 de Código de Trabajo decreto número 1441 el cual establece: “Todo trabajador tiene derecho de devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad



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

En el artículo 104 del mismo código se establece: “El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración este determinada en un presupuesto público”.

e. Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, acuerdo gubernativo número 1319, del 9 de abril de 1968

Por su parte, en el rango reglamentario, encontramos el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias De Salarios Mínimos, acuerdo gubernativo número 1319, en el artículo 33 establece: “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 costo de producción para los patronos y un factor fundamental en la economía del país”.

4.4. Funcionalidad de los salarios mínimos en Guatemala

El salario mínimo en Guatemala, tiene una función trascendente debido a la situación económica del país, al respecto el autor Franco López indica que: “No obstante ya que la finalidad del salario mínimo reviste una especial trascendencia en países como Guatemala, en donde la pobreza es extrema, y las diferencias sociales mantienen una brecha enorme en clases, que podría verse paliada por una constante revisión y fijación de los salarios mínimos, la funcionalidad que el proceso para revisarlos y fijarlos periódicamente ha tenido en nuestro país, ha sido muy poco eficaz, pues la tendencia ha sido siempre la de revisar, pero sin el afán de producir aumentos que efectivamente tiendan a equilibrar la situación económica real del país y de los trabajadores con la de los salarios mínimos. Lo anterior ha generado que los procesos de revisión terminen en la fijación de nuevos salarios mínimos que en nada modifican el estado de cosas que se vive al momento de cada proceso, pues no obstante ya que se fijan nuevos pliegos de salarios por actividad, los aumentos que se observan son risibles y los salarios continúan siendo miserables y desde luego por debajo de constituirse”.³³

El salario mínimo en la actualidad no se encuentra acorde con el costo de vida, por ello se considera que no cumple con su finalidad, al respecto Franco López, señala: “Que de esta cuenta, puede observarse que año con año, los aumentos al salario mínimo por actividad no sobrepasan los doscientos cincuenta quetzales lo que no cumple la

³³ Franco López, **Ob. Cit.**; Pág. 465.

finalidad para que esta previsto este instituto, pues los informes del Instituto Nacional de Estadística y la Junta Monetaria revelan que el ingreso mínimo por persona en Guatemala para poder satisfacer las necesidades más elementales, de acuerdo al costo de la vida debiera de ser de dos mil setecientos quetzales al mes, siendo éste en otra palabras el verdadero salario mínimo a implementar”.³⁴

Como puede apreciarse en el análisis anterior, en la medida que la fijación de los salarios mínimos en Guatemala, no armonice el crecimiento de esto con la situación económica real del país, el salario mínimo nunca cumplirá su finalidad pues solo puede considerarse como tal, al que efectivamente permite al trabajador tener una existencia decorosa por medio de la satisfacción de sus más elementales necesidades como lo son, el vestido, la vivienda, la alimentación, la salud y la educación, por ello mientras este cometido no se cumpla con la fijación de los salarios mínimos en Guatemala, lo que tendremos será la fijación de nuevos salarios, pero de hambre.

Con el salario mínimo lo que se debería logra es mejorar el nivel de vida de los trabajadores y su familia, en consecuencia reducir y prevenir los niveles de pobreza, así como facilitar la definición y formulación de políticas salariales que permitan a los sectores involucrados contar con un instrumento de negociación de salarios mínimos y así mismo poder disponer de un instrumento que facilite el cálculo del salario mínimo sobre una base científica y técnica, que permita estimar los niveles de pobreza y subempleo y una definición y formulación más clara de las políticas salariales.

³⁴ *Ibíd.* Pág. 466.

4.5. Ventajas del salario mínimo

El salario mínimo en Guatemala, tiene sus ventajas pues que cabe mencionar que son trascendentes, según Franco López hace mención que: “El salario mínimo como institución regulada por la ley, con carácter de garantía mínima e irrenunciable, que a la vez lo sitúa como una condición de contratación individual de trabajo, imposible de ser pactada en forma inferior por las partes de la relación laboral”.³⁵ Observa las que a nuestro criterio, son ventajas del salario mínimo:

- a. Aumenta el nivel intelectual y moral de los trabajadores, por su poder adquisitivo, lo que se traduce en un beneficio de los mismos patronos, que luego del círculo consumista, pueden ver el regreso de retribuciones que han pagado;
- b. Contribuye a establecer paz y estabilidad en el trabajo, pues una retribución ínfima y de explotación, puede provocar un progresivo descontento social que termine con la paz en la empresa;
- c. Impide la competencia desleal entre los empleadores, por cuanto los coloca en igualdad de condiciones y los obliga a perfeccionar sus métodos de producción y calidad de la misma;

³⁵ Ibid. Pág. 457.

- d. Garantiza la subsistencia del núcleo familiar del trabajador, porque busca prever el ingreso familiar que les permita una existencia decorosa;

- e. Se justifica en la intervención del Estado en las relaciones laborales, que se ve obligado a la fijación periódica del salario mínimo, con el fin de evitar el pago de retribuciones miserables que tiendan a fomentar la intranquilidad social y las diferencias de clases sociales.

4.6. Inconvenientes del salario mínimo

El salario mínimo en Guatemala, presenta algunos inconvenientes que se mencionan a continuación, según Franco López indica que: “Los detractores de las garantías de tutelaridad y de irrenunciabilidad de los derechos laborales de los trabajadores, presentan como inconvenientes del salario mínimo, los siguientes:

- a. Es inconveniente la intervención del Estado para fijar salarios mínimos por cuanto no permite que rijan la ley de la oferta y la demanda;

- b. El salario mínimo impide la libre competencia entre productores y provoca serias perturbaciones económicas, al no tener en cuenta la relación rendimiento-producción;



- c. Ataca a la producción en la empresa, desde el momento en que se asegura al trabajador un ingreso, sin tener en cuenta cuál es su productividad.

- d. El salario mínimo se convierte en salario máximo e iguala a todo los trabajadores en un mismo nivel, con desprecio así de las propias condiciones laborales, como la capacidad y el rendimiento individual.

- e. No contempla las necesidades del trabajador, pues éstas varían con mucho mayor rapidez que las tasas sobre el salario mínimo;

- f. Se provoca un inmediato aumento en los costos, que terminan por hacer irrisoria la ventaja que pretendía lograrse con su fijación;

- g. Si el salario mínimo es inferior a lo que constituye la tasa corriente de los salarios, carece de objeto y si, por el contrario es superior a lo normal, su aplicación provocará la ruina del empresario;

- h. Constituye una intervención del Estado que se orienta muchas veces hacia el salario político, y desvirtúa, en definitiva la verdadera finalidad de su establecimiento".³⁶

Aunque algunos inconvenientes antes citados, podrían tener razón, constituyen

³⁶ Ibid. Pág. 458.



mayor fundamento la necesidad que existe de una figura, que como el salario mínimo, establezca un techo mínimo para la retribución del que no pueda irse en descenso, puesto que de lo contrario, si esta fuera una condición de contratación del trabajo, que las partes de la relación de trabajo pudieran pactar libremente, seguramente, podría apreciarse retribuciones miserables que traerían el recuerdo de verdaderas prácticas de explotación, aunque en países como Guatemala, no obstante y que los mínimos establecidos por ley para la retribución mínima de los trabajadores, no cumplen con la finalidad subsistente ni con la alimentaria, todavía existen empleadores que pagan a sus trabajadores retribuciones inferiores a esos mínimos.

4.7. Clases de salario mínimo

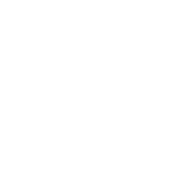
En la actualidad la legislación guatemalteca vigente reconoce varias clases de salario mínimo de acuerdo con los trabajos que desempeñan los sectores laborales, por eso se puede afirmar que las clases de salario mínimo son:

- a. Para actividades agrícolas,
- b. Para actividades no agrícolas,
- c. Para actividades exportadora y maquila,
- d. Para panaderos,
- e. Para repostero,



- f. Para periodismo,
- g. Para los trabajadores del estado.

Tal diferenciación obedece principalmente a que entre las actividades laborales que regulan, existen abismales diferencias que no pueden ser subsanadas sino a través de un equilibrio salarial que se presenta en la fijación de salarios mínimos.





CAPÍTULO V

5. La Comisión Nacional del Salario

5.1. Antecedentes

Anterior a la Comisión Nacional del Salario, en el año de 1909 existía en Inglaterra la ley de juntas de trabajo el cual tuvo por objeto específico resolver el problema de los trabajos agotantes. Ello quiere decir que se decretó para elevar el nivel general de salarios como para hacer subir el precio de la oferta de la mano de obra en los casos en que fuera normalmente bajo y para reajustar las tarifas de salarios en esas actividades sobre la base del principio de equidad en relación con lo que era usual pagar por la misma clase de trabajo en otros lugares.

La ley referida, según Dobb indica: “ A cuatro giros industriales: sastrería, fabricación de cajas de cartón, encajes hechos a máquina, y fabricación de cadenas, creando para tal efecto las Juntas de Trabajo. Estas juntas tenían un carácter representativo, puesto que los componían, sobre todo, personas elegidas como representantes de los patronos y los trabajadores de la industria”.³⁷

Además el autor menciona que el elemento principal de la junta lo formaban

³⁷ Dobb, Maurice, Salarios, **Fondos de cultura económica**, Pág. 199.

por consiguientes, personas que conocían acerca de la naturaleza de la rama industria de que se trataba y en este sentido, se daba el caso que la industria legislaba para si misma.

Para representar el punto de vista del Estado, la junta quedaba integrada además por un cierto número de miembros designados que generalmente eran economistas, trabajadores sociales distinguidos u ocasionalmente abogados, y que en la práctica tuvieron una influencia considerable como la voz decisiva entre ambas partes.

La obligación de la junta era fijar la cuota mínima que consideraba razonable, quedando facultada para crear juntas subalternas, radicadas en regiones determinadas, la que a su vez, tenían que hacer recomendaciones a la junta nacional, pero sin facultades para decidir por sí misma.

La junta nacional podía fijar un mínimo general para toda la industria, o a propuesta de las juntas subalternas, modificar el mínimo para satisfacer las condiciones particulares de diversas regiones.

De acuerdo con Dobb: “La tarifa o tarifas fijadas, sujetas a la confirmación del departamento de comercio, se convertía entonces en el mínimo legal para esa industria, cuya violación era un delito sancionado por el Código Penal. En 1913



se agregaron otras cuatro industrias a los cuadros originales”.³⁸

En 1918 existían ya 13 juntas que tenían jurisdicción sobre nueve industrias y medio millón de trabajadores. Los otros únicos dos ejemplos de legislación inglesa sobre el salario mínimo son los de agricultura y los de minas de carbón.

También en Inglaterra en 1912, se emitió la ley del salario mínimo para las minas de carbón, como resultado de la huelga de ese mismo año, facultando en ella, a las juntas distritales creadas en los principales centro mineros, y compuesta de patrones y trabajadores, más un presidente independiente, para fijar cuotas mínimas, en la inteligencia que el salario de un trabajador a destajo no podía ser inferior a esa cuota.

5.2. Definición

Actualmente no se encuentra una definición doctrinaria de Comisión Nacional del Salario pero se hará mención de una definición de Comisión que según el autor Henri Capitant, indica: “Con referencia al funcionamiento de las asambleas deliberantes, órganos de preparación o de control compuesto por cierto número de miembros de la asamblea y que se haya encargado de estudiar una cuestión o serie de cuestiones determinadas, para ilustrar a la asamblea, que adoptara la decisión pertinente una vez oído ese informe; o que se ocupa de la ejecución de una medida previamente resuelta

³⁸ *Ibid*, Pág. 200.



por la asamblea. Todas las asambleas deliberantes pueden designar comisiones de estudios y control ajustándose a las reglas sentadas por la ley o su reglamento interno”.³⁹ Una vez entendido que es una comisión se puede notar que una comisión toma decisiones en base a informes que le entrega determinados órganos asignados y rinden su respectivo informe, en el caso de Guatemala rinde dictamen, resuelto luego de una asamblea por los integrantes de dicha comisión.

Para que se pueda comprender mejor lo que significa Comisión Nacional del Salario en Guatemala se hace referencia al artículo 105 del Código de Trabajo decreto 1441 que establece: “Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, órgano técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho ministerio en la política general del salario”, el artículo en mención explica la función de dicha institución.

5.3. Regulación legal

La Comisión Nacional del Salario se encuentra regulada en el Código de Trabajo decreto 1441 en su artículo 105 el cual establece: “Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, órgano técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho ministerio en la política general del salario...El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y

³⁹ Capitán, Ob. Cit; Pag. 125.



Previsión Social, mediante acuerdo, dictara el reglamento que regule la organización y el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo ”.

El mismo código en su artículo 112 el cual establece: “La Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las comisiones paritarias de salario mínimo, 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. 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 estime pertinente formular en cuanto la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Tanto el Banco de Guatemala como el Instituto, 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”.

En el mismo cuerpo legal en su artículo 113 establece: “El Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes debe fijar anualmente mediante acuerdo 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 los referidos acuerdos deben consignarse las razones en que descansa la fijación de salarios mínimos”.

Además se encuentra regulado en el acuerdo gubernativo 1319, emitido el 9 de abril 1968, que contiene el Reglamento de la Comisión Nacional de Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, del cual se hará mención de los siguientes artículos:

Artículo 1 establece: “El presente reglamento regula la organización y funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, así como el procedimiento para la fijación y revisión periódica de los salarios mínimos y las bases fundamentales sobre las cuales deben elaborar sus recomendaciones las Comisiones Paritarias”.

Artículo 2 establece: "Los miembros de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, serán nombrados por Acuerdo Gubernativo, siempre que reúnan las cualidades requeridas por la ley".

Artículo 3 establece: "La sede de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos será la ciudad de Guatemala. Sin embargo, cuando necesidades así lo justifiquen, podrá cambiarse la sede de las Comisiones Paritarias, lo cual se hará por Acuerdo Ministerial".



Artículo 12 establece: "Las principales atribuciones de la Comisión Nacional del Salario

Son:

- 1. Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario;**
- 2. Actuar como Organismo Técnico y Consultivo de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo;**
- 3. Proponer al Ministerio del Ramo el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos;**
- 4. 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;**
- 5. Recomendar los sistemas adecuados en la implantación de los salarios mínimos, y su naturaleza ocupacional, industrial o regional, o la que se estime conveniente a las necesidades de la población y el carácter de las industrias, empresas o patronos a quienes afecte;**
- 6. Organizar comisiones de estudio de los diversos aspectos económicos y laborales relacionados con el salario, dando participación a los sectores interesados;**



7. Prestar asesoría a la Oficina Administrativa del Salario en la realización de los estudios económicos diversos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión social;

8. 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 donde sea posible. Copias de este dictamen remitirá a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad social;

9. Conocer de las revisiones que se formulen durante la vigencia del acuerdo que fije los salarios mínimos, en igual forma que lo estipulado en el inciso c anterior; y,

10. Evacuar las consultas que sean de su competencia".

Artículo 16 establece: "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".

Artículo 17 establece: "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".

Artículo 18 establece: "Las actas de las sesiones se levantarán a máquina, salvo imposibilidad material para hacerlo en cuyo caso se hará manuscrito, debiendo llevar siempre numeración ordinal y firmarse por todos los asistentes. Los Presidentes de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos y el secretario de la Comisión Nacional del Salario, guardarán bajo su más estricta responsabilidad las actas, para que al término de sus labores entreguen el legajo correspondiente a la Oficina Administrativa del Salario, para los efectos legales consiguientes. Si los delegados patronales y los trabajadores solicitaren copias, deberá la presidencia de la comisión entregársela, cuando estuvieren aprobadas".

Artículo 19 establece: "La mitad más uno de los miembros vocales de la Comisión Nacional y de las Comisiones Paritarias forman quórum legal para su funcionamiento".



Artículo 20 establece: "Los dictámenes razonables de la Comisión Nacional del salario referentes a la fijación y modificación de salarios mínimos, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta, debiendo el presidente votar de último".

Artículo 21 establece: "Cada miembro con categoría de vocal propietario de las Comisiones tendrá derecho a un voto. Únicamente el presidente de la Comisión Nacional del Salario, tendrá doble voto en caso de empate".

Artículo 22 establece: "Las discusiones se concretarán a los asuntos de competencia de la Comisión Nacional del salario y de las Comisiones Paritarias, siendo los presidentes de las mismas los directores natos de sus debates".

Artículo 23 establece: "La Comisión Nacional del Salario y la Oficina Administrativa en cumplimiento de su función técnica y asesora de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, podrán hacerse representar en las sesiones de éstas, por uno o varios de sus miembros, con voz pero sin voto".

Artículo 24 establece: "La Comisión Nacional del Salario recomendará razonadamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las actividades, empresas, regiones u ocupaciones a las que debe darse prioridad en la fijación y revisión de los salarios mínimos. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social aprobará la recomendación o hará las enmiendas que juzgue pertinentes".



Artículo 25 establece: "La Comisión Nacional del Salario al recomendar el orden de prioridades para la fijación de los salarios mínimos, tomará en consideración: el número de trabajadores ocupados en las actividades, empresas, ocupaciones, regiones que se afecten, la capacidad económica de los patronos, la ausencia de un régimen adecuado para la fijación de salarios mínimos, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, y las demás circunstancias que se estimen pertinentes".

Artículo 33 establece: "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 costo de producción para los patronos y un factor fundamental en la economía del país".

Artículo 34 establece: "Las Comisiones Paritarias de salarios Mínimos están obligadas a elaborar su 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".

Artículo 36 establece: "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 salario igual".

Artículo 37 establece: "La Comisión Nacional del salario, al recibir los informes de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos tomará en consideración si éstos contienen los requisitos necesarios establecidos en el presente Reglamento, pudiendo complementarlos si lo estima pertinente"

5.4. La organización de la Comisión Nacional del Salario

Es importante señalar la forma en que se organiza la Comisión Nacional de Salario, dicha comisión se encuentra regulada en el Acuerdo Gubernativo 1319, emitido el 9 de abril 1968, que contiene el Reglamento de la Comisión Nacional de Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, del cual se hará mención de los siguientes artículos:

Artículo 5 establece: "La Comisión Nacional del Salario se integra de la siguiente manera:

1. 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;

2. Dos representantes de entidades sindicales de trabajadores;
3. Dos representantes de las entidades gremiales y sindicatos patronales;
4. Un representante del Ministerio de Economía;
5. Un representante de la Junta Monetaria;
6. Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
7. Un representante del Instituto Nacional de Estadística;
8. Un representante del Instituto Indigenista Nacional;
9. Modificado por el Acuerdo Gubernativo Número 333-85 de fecha 30 de abril de 1985.
Publicado en el Diario Oficial No. 26, Tomo CCXXVI del día viernes 10 de mayo de 1,985.

El jefe de la Oficina Administrativa del Salario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien actuará como presidente de la Comisión Nacional del Salario.

Debe ser abogado colegiado, con experiencia en la rama administrativa de trabajo.

Los miembros a 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.

Formará 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”.

Artículo 6 establece: “Son requisitos indispensables para ser miembros de la Comisión Nacional del Salario los siguientes:

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

Los representantes de los sindicatos de trabajadores y de las asociaciones y sindicatos patronales, deben pertenecer legalmente a estas entidades”.

Artículo 7 establece: “Para el nombramiento de los miembros de la Comisión Nacional del Salario, se observarán las siguientes disposiciones:

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con ocho días de anticipación a



los respectivos nombramientos publicará en el Diario oficial y 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 por más de cuatro personas, con indicación de las cualidades y experiencia de los propuestos;

2. 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;
3. Si no se presentaren nóminas dentro del término a que alude el inciso a) de este artículo, 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
4. 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”.

Artículo 8 establece: “La Comisión Nacional del Salario está formada 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. En caso de ausencia



del Presidente de la Comisión del Salario, será substituido por el otro delegado gubernamental”.

Artículo 9 establece: “El presidente de la Comisión Nacional del Salario designará a uno de los asesores o a un miembro del personal de la Oficina Administrativa del Salario para sustituir al secretario en casos de ausencia temporal”.

Artículo 10 establece: “Los miembros de la Comisión Nacional del Salario, a excepción del Presidente, que es además Jefe de la Oficina Administrativa del Salario, durarán en el ejercicio de sus cargos dos años, pudiendo ser reelectos. Sin embargo, podrán ser removidos de sus cargos en cualquier tiempo, si la asociación, sindicato, institución o dependencia que representan así lo decidiera. De igual facultad gozará el Estado para los representantes de Ministerio de Trabajo y Previsión social y Economía.

Cualquier miembro nombrado para llenar una vacante, ejercerá el cargo por el resto del período legal”.

Artículo 11 establece: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dará posesión de sus cargos a los miembros de la Comisión Nacional del Salario”.

Como se puede observar la Comisión Nacional del Salario por la forma en que está integrada tiene los conocimientos suficientes para asesorar y dictaminar el salario

mínimo que debe fijarse anualmente, conforme a la situación económica del país. Cabe mencionar las obligaciones que adquieren los miembros de la Comisión Nacional del Salario establecido en los siguientes artículos de mismo reglamento:

Artículo 40 establece: "Además de las contenidas en otras disposiciones legales son obligaciones de los miembros de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias, las siguientes:

- a. Votar los asuntos sometidos a su consideración, cuando les corresponda;
- b. Asistir con puntualidad a las sesiones;
- c. Asesoran a la Oficina Administrativa, en la preparación de los estudios e informes económicos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y
- d. Realizar las comisiones y estudios que la Comisión les encomiende y rendir los informes respectivos".

Artículo 41 establece: "Son obligaciones del presidente de la Comisión Nacional del Salario:

- a. Presidir las sesiones;



- b. Ser el órgano de comunicación de la Comisión con el Ministerio, entidades públicas o privadas;
- c. Cumplir y velar porque la Comisión y sus miembros, cumplan las obligaciones que la ley y el presente Reglamento les señalan;
- d. Procurar la coordinación adecuada de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos;
- e. Cualquier otra actividad que la ley determine o que la Comisión acuerde encomendarle dentro de sus actividades; y
- f. Someter a consideración dentro de 30 días de la vigencia de este Acuerdo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, el Reglamento interno de Trabajo de la Oficina Administrativa".

Artículo 43 establece: "Son obligaciones del Secretario de la Comisión Nacional:

- 1. Levantan y autorizar las actas de las sesiones, las cuales debe mantener al día;
- 2. Rendir los informes que le sean solicitados por la Comisión Nacional del Salario y realizar las demás actividades que se le encomienden, en relación con las funciones de la Comisión Nacional del Salario;
- 3. Certificar la asistencia por parte de los miembros de la Comisión para los efectos de las dietas respectivas;
- 4. Certificar actas y acuerdos; y



5. Organizar y manejar bajo su responsabilidad los archivos de la Comisión".

Artículo 44 establece: "Son obligaciones de los asesores que integran la Comisión Nacional, las siguientes:

- a. Prestar su asesoría en las materias que se discutan en la Comisión Nacional;**
- b. Asesorar a la Oficina Administrativa del Salario en materia de su competencia;**
- c. Conocer con anterioridad a su presentación a la Comisión Nacional del Salario y a solicitud del presidente de la Comisión, las distintas partes de los estudios económicos y demás trabajos que sean de su competencia".**

Artículo 45 establece: "Todo ciudadano que no tenga impedimento legal y reúna las cualidades necesarias, requeridas por el presente reglamento, está obligado a desempeñar los cargos de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos".

Artículo 46 establece: "Los cargos de los miembros de la Comisión Nacional del Salario, son compatibles con el desempeño de sus puestos públicos y en directivas de las instituciones autónomas y organismos similares".

Artículo 47 establece: "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".

Artículo 49 establece: "El presidente de la Comisión Nacional del salario, comunicará de oficio al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a las dependencias, instituciones o asociaciones, las ausencias de los miembros que los representan a las sesiones ordinarias y extraordinarias, cuando sus faltas de asistencia lleguen a tres consecutivas, o a cinco durante más de un mes, si no se ha dado aviso a la Secretaría de la Comisión, sobre la imposibilidad de asistir a las sesiones".

Artículo 50 establece: "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".

Artículo 51 establece: "Los miembros suplentes pueden asistir a las sesiones de la Comisión Nacional y de las Comisiones Paritarias respectivas con voz pero sin voto, cuando los miembros propietarios estén presentes. Si concurren por ausencia del titular tendrán los mismos derechos que éstos".

5.5. Procedimiento para la fijación del salario mínimo

Rodolfo Montoya indica el procedimiento para la fijación del salario mínimo en Guatemala: “Se considera de importancia conocer cuál es el procedimiento que se sigue en nuestro país para la determinación del salario mínimo objeto de este trabajo y por ello al hacer el estudio respectivo encontrando que para determinarlo se siguen nueve fases que son:

Primera: Aprobación del orden de prioridades para la fijación del salario mínimo por el Ministerio de Trabajo a propuesta de la Comisión Nacional del Salario;

Segunda: Realización de la encuesta y redacción del estudio económico, por el Departamento Nacional de Salario;

Tercera: Discusión y aprobación del estudio económico por la Comisión Nacional del Salario;

Cuarta: Convocatoria a integración de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con base en los candidatos propuestos por las asociaciones patronales y sindicatos de trabajadores;

Quinta: Informe razonado proponiendo la tasa de salario mínimo por la



Comisión Paritaria de Salario Mínimo a la Comisión Nacional del Salario;

Sexta: Dictamen razonado de la Comisión Nacional del Salario recomendando la tasa del Salario Mínimo, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

Séptima: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social escucha las observaciones de la Junta Monetaria y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en torno a la tasa del salario mínimo;

Octava: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social envía un proyecto de Acuerdo Gubernativo para la fijación del salario mínimo, a consideración y firma el señor Presidente de la República;

Novena: Ya firmado el Acuerdo Gubernativo por el Presidente de la República, se llega a la parte final que es, la emisión y publicación del Acuerdo que fija la tasa de salario mínimo".⁴⁰

Como se puede observar en la sexta fase, la Comisión Nacional del Salario tiene que rendir un dictamen en el cual recomienda la tasa del salario mínimo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual en los últimos años no se ha dado, porque no se ponen de acuerdo el sector empleador cuyo objetivo es que se fije por productividad y el sector trabajador busca un incremento por día. Al no darse el dictamen, el Ministerio

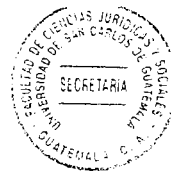
⁴⁰ Montoya Guzmán, Rodolfo, Tesis *El Salario Mínimo y su aplicación en la Agricultura*, Pág.103 y 104.



de Trabajo y Previsión Social no ha tenido quien le asesore por lo que el Presidente de la República en ha sido quien fije la tasa del Salario Mínimo.

5.6. Efectos de la fijación del salario mínimo

Los efectos de la fijación del salario mínimo se puede encontrar en el Código de Trabajo decreto 1441 en su artículo 115 el cual establece: “La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero. Cuando los salarios mínimos se fijen por medio de pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél”.



CAPÍTULO VI

6. Salarios fijados en Guatemala para el dos mil nueve, dos mil diez y dos mil once

6.1. Salario mínimo para el dos mil nueve

Para el 2009, el Presidente de la República de Guatemala en Acuerdo Gubernativo fijó la tasa de salario mínimo, sin la recomendación de la Comisión Nacional del Salario ya que esta no llegó a un acuerdo por lo que no propuso la tasa de salario mínimo ni el dictamen respectivo. El salario mínimo para ese año quedó de la siguiente manera:

Actividad económica	Salarios Vigentes		No. Acuerdo Gubernativo	Forma de su fijación	Fecha de Vigencia
	Diario	Mensual			
Actividad agrícola	Q. 52.00	Q.1,581.67	398-2008	Organismo Ejecutivo	01/01/2009 31/12/2009
Actividad no agrícola	Q. 52.00	Q.1,581.67	398-2008		
Exportadora y de maquila	Q. 47.75	Q.1,456.39	625-2007		

6.2. Salario mínimo para el dos mil diez

Para el 2010, el Presidente de la República de Guatemala en Acuerdo Gubernativo fijó la tasa de salario mínimo, al igual que en el dos mil nueve, sin la recomendación de la Comisión Nacional del Salario ya que esta no llegó a un acuerdo por lo que no propuso la tasa de salario mínimo ni el dictamen respectivo. El salario mínimo para ese año quedó de la siguiente manera:

Actividad económica	Salarios Vigentes		No. Acuerdo Gubernativo	Forma de su fijación	Fecha de Vigencia
	Diario	Mensual			
Actividad agrícola	Q. 56.00	Q.1,703.33	347-2009	Organismo Ejecutivo	01/01/2010 31/12/2010
Actividad no agrícola	Q. 56.00	Q.1,703.33	347-2009		
Exportadora y de maquila	Q. 51.75	Q.1,574.06	347-2009		

6.3. Salario mínimo para el dos mil once

Para el 2011, el Presidente de la República de Guatemala en Acuerdo Gubernativo nuevamente fijó la tasa de salario mínimo, al igual que en el dos mil nueve y dos mil diez, sin la recomendación de la Comisión Nacional del Salario ya que esta no llegó a



un acuerdo por lo que no propuso la tasa de salario mínimo ni el dictamen respectivo.

El salario mínimo para ese año quedó de la siguiente manera:

Salarios mínimos 2011, Acuerdo Gubernativo número 388-2010, vigente a partir del día uno de enero del año dos mil once, publicado en el Diario Oficial el 30 de diciembre del 2010.

Actividades agrícolas: diario: Q. 63.70 al día por una jornada ordinaria de trabajo y Q. 7.9625 por hora jornada diurna, salario mínimo Q.63.70 por 365 días dividido 12 meses = Q.1, 937.54 más Q. 250 bonificación incentivo, Decreto 37-2001.

Actividades no agrícolas: diario: Q. 63.70 al día por una jornada ordinaria de trabajo y Q. 7.9625 por hora jornada diurna, salario mínimo Q.63.70 por 365 días dividido 12 meses = Q.1, 937.54 más Q. 250 bonificación incentivo, Decreto 37-2001.

Actividades exportadora y maquila: diario: Q. 59.45 al día por una jornada ordinaria de trabajo y Q. 7.43125 por hora jornada diurna, salario mínimo Q. 59.45 por 365 días dividido 12 meses = Q.1, 808.27 más Q. 250 bonificación incentivo, Decreto 37-2001.

Panificador: Q.55.13 por quintal de harina elaborado según Acuerdo Gubernativo número 765-2003.



Repuestero: 15 % en pastel grande y 12% en pastel pequeño, en razón del precio del pastel según Acuerdo Gubernativo número 23-99 + 8% +12% +16% según Acuerdo Gubernativo número 494-2001, número 459-2002, número 756-2003, calculado sobre los porcentajes iniciales.

Medios de comunicación social:

Periodismo Impreso	Salario mensual por edición diaria
Redactor de planta	Q. 5,261.76
Reportero redactor	Q. 3,683.23
Reportero Gráfico	Q. 3,157.06
Fotógrafo	Q. 2,104.70
Laboratorista	Q. 2,104.70

Radio periodismo	Salario mensual por emisión diaria	Salario mensual por tres emisiones diarias
Reportero redactor	Q. 593.40	Q. 1,780.20
Locutor de radioperiodismo	Q. 593.40	Q. 1,780.20



Periodismo televisado	-	-
Locutor telenoticiero	Q. 1,122.51	Q. 3,367.53
Visualizador	Q. 1,122.51	Q. 3,367.53
Reporteros	Q. 1,122.51	Q. 3,367.53
Camarógrafos	Q. 634.22	Q. 1,902.66
Sonidista	Q. 453.07	Q. 1,359.21
Editor	Q. 815.57	Q. 2,446.71

A los empleadores que por cualquier medio y motivo violen las disposiciones del Acuerdo Gubernativo 388-2010 que fija los salarios mínimos, se les impondrá una multa que oscila entre tres y doce salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas de conformidad con la ley, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a recuperar las sumas que le adeuden por este motivo. A los salarios mínimos fijados debe sumarse la bonificación incentivo de conformidad con el decreto 37-2001 del Congreso de la República, cualquiera que sea la actividad que se desempeñe, de doscientos cincuenta quetzales Q. 250.00 mensuales.

6.4. Participación de la Comisión Nacional del Salario en la fijación periódica del salario mínimo en Guatemala

6.4.1. Importancia de la participación de la Comisión Nacional del Salario en la fijación periódica del salario mínimo

Como se observó en capítulos anteriores la Comisión Nacional del Salario juega un papel importante en el proceso de fijación periódica de los salarios mínimos, pues, debe recomendar en el orden de prioridades en que se basa para la fijación del salario mínimo, así mismo al recibir los informes de las comisiones paritarias debe observar que en dichos informes se llenen los requisitos que establece el reglamento. De la forma en que se basa para la recomendación y requisitos podemos encontrar en el acuerdo gubernativo 1319, emitido el 9 de abril 1968, que contiene el Reglamento de la Comisión Nacional de Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, específicamente en los artículos 24, 25 y 37 en los cuales establece: en artículo 24 “La Comisión Nacional del Salario recomendará razonadamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las actividades, empresas, regiones u ocupaciones a las que debe darse prioridad en la fijación y revisión de los salarios mínimos. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social aprobará la recomendación o hará las enmiendas que juzgue pertinentes”; en el artículo 25 “La Comisión Nacional del Salario al recomendar el orden de prioridades para la fijación de los salarios mínimos, tomará en consideración: el número de trabajadores ocupados en las actividades, empresas, ocupaciones, regiones que se afecten, la capacidad económica de los patronos, la ausencia de un régimen



adecuado para la fijación de salarios mínimos, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, y las demás circunstancias que se estimen pertinentes”; en su artículo 37 “La Comisión Nacional del salario, al recibir los informes de las Comisiones Paritarias de salarios Mínimos tomará en consideración si éstos contienen los requisitos necesarios establecidos en el presente Reglamento, pudiendo complementarlos si lo estima pertinente”.

En relación a la proceso para la fijación del salario mínimo se encuentra entre las atribuciones de la Comisión Nacional del Salario, en el artículo 12 numeral 8 del mismo reglamento establece: “las principales atribuciones de la Comisión Nacional del Salario Son: ... 8. 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 donde sea posible. Copias de este dictamen remitirá a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad social”.

Como se puede observar la Comisión Nacional del Salario debe recomendar la tasa del salario mínimo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de un dictamen en el cual se basa en el Informe razonado de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo en el que proponen la tasa de salario mínimo, lamentablemente en los últimos años no se ha dado dicha recomendación, debido a que no se ponen de acuerdo el sector empleador cuyo objetivo es que se fije por productividad y el sector trabajador



busca un incremento por día. Al no llegar a un acuerdo la Comisión Nacional del Salario no puede rendir su dictamen razonado en el que recomienda la tasa del salario mínimo, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que dicho ministerio, no ha tenido quien le asesore, en el proceso de fijación del salario mínimo, por lo que el Presidente de la República en una labor maratónica, y en último momento, ha sido quien fije y recomiende la tasa del Salario Mínimo en los últimos años.

Se considera que la Comisión Nacional del Salario por la forma en que está integrada tiene los conocimientos suficientes para asesorar y dictaminar el salario mínimo que debe fijarse anualmente conforme a la situación económica del país, pues es el motivo por el cual fue creada dicha comisión y no dejar de rendir su dictamen por únicamente por desacuerdos, lo cual impide el normal desenvolvimiento del proceso para la fijación del salario mínimo.

Debido a sus diferencias dentro de dicho órgano no se ha cumplido el objetivo para el cual fue creada en los últimos años, pero aun así, si se llegará a una unidad de criterios, se podrían obtener muchos beneficios para la población trabajadora del sector privado, pues los salarios mínimos, estarían acorde a la situación económica del país, y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social contaría con asesoría de un órgano técnico y consultivo, como lo establece en el artículo 105 de Código de Trabajo decreto 1441 el cual establece: "Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, órgano técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario".



6.4.2. Necesidad de crear una norma legal que respalde y obligue la participación de la Comisión Nacional del Salario en la fijación periódica del salario mínimo

El reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos acuerdo gubernativo número 1319 en su artículo 12 numeral 8 hace mención que como una de las principales atribuciones de la Comisión Nacional del Salario es rendir el respectivo dictamen razonado en el cual recomienda la tasa de salario mínimo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social una vez recibido los informes de las comisiones paritarias de salario, el cual en los últimos años, no se ha cumplido por no llegar a un acuerdo por parte sector empleador cuyo objetivo es que se fije por productividad y el sector trabajador que busca un incremento por día, no presentando el dictamen respectivo cada año, se hace ver la influencia que tiene dicha Comisión en la fijación periódica del salario mínimo, por que su participación puede dar mejores resultados ya que tiene los conocimientos suficientes para recomendar la tasa de salario mínimo.

Por lo que es conveniente crear una norma legal, en la que no solo se le dé como atribución el rendir el dictamen a la Comisión Nacional del Salario en el proceso de fijación periódica del salario mínimo, sino que se le obligue a llegar a un consenso, al momento de rendir el dictamen que le corresponde, para que se lleve normalmente dicho proceso, y así cumplir con su función asesora, puesto que es un órgano técnico y consultivo, como lo establece en la ley ordinaria en el artículo 105 de código de



trabajo decreto 1441 el cual establece: “Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, órgano técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario” y ese es el objetivo para el cual fue creada.

Se considera aplicable la postura de la teoría del salario político, el cual afirma que no depende el salario de acuerdo a esta posición, ni de la productividad, ni de las necesidades del individuo, sino al interés general de la colectividad, para ello debe responder a ciertas finalidades y ser establecido por el Estado, buscando el interés de la sociedad y no el de la mayoría de los trabajadores o el de los patronos. Por lo que se cree que el Estado de Guatemala de esta manera garantizaría el bienestar social y la realización del fin primordial que es la del bien común de todos sus habitantes.



CONCLUSIONES

1. Dentro del derecho laboral, el salario mínimo ocupa un lugar preponderante, cuya principal aspiración es la obtención de salarios que permitan una existencia digna al trabajador.
2. El salario mínimo es necesario que se aplique en Guatemala, ya que cubre las necesidades básicas de cada individuo y le permite satisfacer los deberes como miembro de una familia.
3. La fijación del salario mínimo en el país es indispensable y no solo debe servir para la sobrevivencia de quienes lo perciben sino que debe permitir el alcance de una vida digna, ausente de carencia para los trabajadores.
4. Es importante la participación de la Comisión Nacional del Salario en el proceso de fijación del salario mínimo debido a que tiene los conocimientos suficientes sobre la situación económica del país.
5. El procedimiento de fijación del salario mínimo en los últimos años no se ha dado la participación de la Comisión Nacional del Salario, debido a la falta de unidad de criterio de sus integrantes.





RECOMENDACIONES

1. ~~Que~~ el Organismo Ejecutivo dé la importancia debida al tema de salarios mínimos, con el fin de beneficiar al sector trabajador.
2. El Organismo Ejecutivo promueva la realización de estudios económicos que lleven a determinar el costo de vida, a fin de que los resultados sean parámetros útiles para la fijación del salario mínimo.
3. ~~Que~~ la Comisión Nacional del Salario con anticipación inicie las negociaciones de la tasa del salario mínimo a fijar, a fin de concertar voluntades y lograr acuerdos que beneficien tanto a los trabajadores como a los patronos.
4. Que la Comisión Nacional del Salario establezca parámetros para la formulación de una propuesta de un salario mínimo con base a estudios objetivos, acordes a la realidad en que se desenvuelven los trabajadores y no en diferencias de criterios.
5. ~~Que~~ el Organismo Ejecutivo a través de un acuerdo gubernativo, cree una norma en la que obligue a la Comisión Nacional del Salario a llegar a un consenso al momento de rendir el dictamen correspondiente en el proceso de fijación periódica del salario mínimo, para que se lleve normalmente dicho proceso, y así cumplir con su función asesora.





BIBLIOGRAFÍA

- ALSINA, Hugo. **Tratado de derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1998.
- BALLESTEROS, Jesús. **Derecho del trabajo y procesal del trabajo**. Madrid, España: Ed. Nueva Sociedad, 2,001.
- CABALLENAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 2t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, Talleres el Gráfico, 1949.
- CABALLENAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. 1t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, Talleres el Gráfico, 1949.
- CABALLENAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1998.
- CAPITANT, Henri. **Vocabulario jurídico**. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma, 1,986.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 1t.; 5ª. ed.; México: Ed. Porrúa S. A., 1,949.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa S. A., 1,994.
- DAVID GARCÍA, Mario. **La muerte del derecho de trabajo**. Guatemala: Ed. Tierra Labrada, 2,002.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 1ª. ed.; Diseño y Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2,004.
- FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 3 vol.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1970.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**.



Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2006.

MONTOYA GUZMÁN, Rodolfo. Tesis el salario mínimo y su aplicación en la agricultura. Guatemala: (s.e.), 1977.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo. Argentina: Ed. Purrua, S. A. 1983.

DOBB, Maurice. Salarios, fondos de cultura económica. México: (s. e.), 1973.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Principios del derecho de trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ed. de la Palma, 1988.

OSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. México: Ed. Heliasta, 1981.

Legislación.

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

Código de Trabajo. Decreto Número 14-41, Congreso de la República de Guatemala, 1971

Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. Acuerdo Gubernativo Número 1319, 1968.