

4

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

**LA UNIFICACIÓN DE LOS DISTINTOS SALARIOS MÍNIMOS EN UNO SOLO EN
GUATEMALA**

JENNIFFER SAYONARY AGUIRRE CARRILLO

GUATEMALA, JULIO 2013

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

La Unificación de los Distintos Salarios Mínimos en uno solo en Guatemala

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JENNIFFER SAYONARY AGUIRRE CARRILLO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio 2013



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

DECANO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis 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. César Augusto López López
Vocal:	Lic. Adolfo Vinicio García Méndez
Secretario:	Licda. Jacqueline Ziomara Archila Chávez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus
Vocal:	Licda. Ileana Nohemí Villatoro Fernández
Secretario:	Licda. Benicia Contreras Calderón

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



LICDA. MARIELA DE LA ASUNCIÓN MENDOZA IRUNGARAY
ABOGADA Y NOTARIA
7ª. Avenida 2-51, Zona 1, Mixco
TEL: 5413-7346



Guatemala, 05 de abril de 2013

Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Estimado Señor:

Atenta y respetuosamente me dirijo a usted en atención a la providencia de esa dirección de fecha diecisiete de octubre del año dos mil doce, en la cual fui nombrada Asesora de Tesis de la bachiller **JENNIFFER SAYONARY AGUIRRE CARRILLO**, intitulado "**LA UNIFICACIÓN DE LOS DISTINTOS SALARIOS MÍNIMOS EN UNO SOLO EN GUATEMALA**". Luego de haber realizado la asesoría correspondiente, informo que la tesis antes mencionada, a mi criterio, cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad.

Por lo anterior me permito informarle de los siguientes aspectos:

1. El contenido del tema investigado por la bachiller, es de importancia respecto a su contenido científico y técnico ya es una manifestación concreta por cuanto se utilizó el análisis y razonamiento jurídico adecuados con la temática propuesta y cuya técnica de recopilación de datos son coincidentes con lo escrito en forma lógica deductiva.
2. En cuanto a la metodología utilizada en la investigación fue la **síntesis**, la cual se utilizó para integrar el objeto de la investigación para que fuera congruente con el informe final de acuerdo a la doctrina y a la legislación vigente; otro método utilizado fue el **análisis**, éste fue indispensable para estudiar los temas de investigación. En relación a la técnica de investigación la bachiller utilizó la elaboración de fichas bibliográficas que sirvieron para recopilar fuentes de información doctrinal y de legislación para fundamentar la bibliografía en el informe final.
3. La redacción utilizada en la investigación es la adecuada ya que cumple las normas establecidas por la Real Academia de la Lengua Española.



LICDA. MARIELA DE LA ASUNCIÓN MENDOZA IRUNGARAY
ABOGADA Y NOTARIA
7ª. Avenida 2-51, Zona 1, Mixco
TEL: 5413-7346



-Página 2-

4. La contribución científica del trabajo de investigación, a mi opinión es favorable ya que el tema es de gran importancia y el contenido de carácter socio-jurídico por la naturaleza de la investigación brinda un aporte muy valioso a la temática de los salarios mínimos de las distintas actividades en la sociedad guatemalteca.
5. En relación a las conclusiones y recomendaciones a las cuales se llegó en la investigación, la bachiller demuestra capacidad de análisis y aportación académica de manera congruente con el tema aportado en la investigación.
6. La bibliografía empleada por la bachiller, es adecuada y coherente con el contenido del trabajo, con la estructura, adicionalmente es adecuada a las circunstancias concretas.

Por lo anteriormente expuesto, indico que el contenido del trabajo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE, para que se proceda con el trámite respectivo para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

Licda. Mariela Mendoza Irungaray
Abogada y Notaria

Licda. Mariela de la Asunción Mendoza Irungaray
Abogada Y Notaria
Colegiado 9,158



USAC

TRICENTENARIA

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

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 20 de junio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JENNIFFER SAYONARY AGUIRRE CARRILLO, titulado LA UNIFICACIÓN DE LOS DISTINTOS SALARIOS MÍNIMOS EN UNO SOLO EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/sllh.



Lic. Avilán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario



DEDICATORIA

- A DIOS: Por ser mi guía, pilar y fortaleza en cada momento de mi vida, es a su honor y gloria todo triunfo y logro que he de alcanzar en mi vida.
- A MI HIJA Y A MI ESPOSO: Sofía y Juan Carlos por ser mis más grandes amores, mi motivación, porque con su amor me dan las fuerzas que necesito cada día para luchar y obtener todo lo que me propongo.
- A MIS PADRES: Jaime Aguirre y Dora Carrillo por ser el más grande ejemplo que puedo tener de bondad, amor y perseverancia, gracias a ellos soy lo que soy, porque siempre han creído en mí y porque a lo largo de mi vida me han dado todo el apoyo que necesito para alcanzar cada una de mis metas.
- A MI HERMANA: Berith Aguirre por ser mi mejor amiga, por enseñarme con su ejemplo que todo es posible con esfuerzo y dedicación, porque aunque lejos siempre ha estado presente con un consejo, con su apoyo incondicional, pero sobre todo con su amor y a mi sobrinita Eilidh por ser la luz que ilumina mi vida.
- A MIS TÍOS: Silvia, Nidia, Mario, Armando, Jorge, Edwin, Mario y Wilber por creer siempre en mí, por sus consejos, comprensión y amor, por estar conmigo apoyándome cuando más los necesito y por celebrar mis triunfos como propios.
- A MIS PRIMOS: Oswaldo, Kimberly, Kathy y Josué, porque son más que mis primos, son mis hermanos, por llenar de alegría mi vida con sus sonrisas y su amor.
- A: La Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales centro de estudios por contribuir a mi formación académica y de vida.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.2. Historia del derecho laboral guatemalteco.....	5
1.2.1. Época pre colonial.....	5
1.2.2. Época colonial.....	6
1.2.3. Época independiente o liberal.....	6
1.3. Concepto de derecho de trabajo.....	8
1.4. Principios que inspiran el derecho de trabajo.....	10
1.4.1. Tutelar de los trabajadores.....	11
1.4.2. Garantías mínimas.....	12
1.4.3. Necesario e imperativo.....	13
1.4.4. Es un derecho público.....	14
1.4.5. Democrático.....	15
1.4.6. In dubio pro operario.....	16
1.5. Fuentes del derecho de trabajo.....	16
1.5.1. Fuentes reales o materiales.....	17
1.5.2. Fuentes formales.....	17
1.5.2.1 Las fuentes principales y directas o inmediatas.....	17
1.5.2.2. Las fuentes formales o derivadas.....	18
1.5.3. Fuentes del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.....	19
1.5.3.1. La ley.....	19
1.5.3.2. Constitución Política de la República.....	19
1.5.3.3. Convenios internacionales.....	20
1.5.3.4. Código de Trabajo.....	20



CAPÍTULO II

Pág.

2. Salario.....	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.1.1. Época de la esclavitud	24
2.1.2. La servidumbre	25
2.1.3. La época de la artesanía.....	25
2.1.4. La época de la revolución industrial	26
2.2. Salario	27
2.3. Principios y características del salario.....	34
2.3.1. Proporcionalidad.	34
2.3.2. Continuidad	35
2.3.3. Invariabilidad	36
2.3.4. Debe pagarse en moneda de curso legal.....	37
2.3.5. Suficiente.....	37
2.3.6. Principio de igualdad	38
2.4. Clasificación del salario	38
2.4.1. En función del tiempo.....	39
2.4.2. En función del resultado.	39
2.4.3. Nominal y real	39
2.4.4. Directo e indirecto o social	40
2.4.5. En dinero y en especie.....	40
2.4.6. Básico y complementario	41
2.4.7. Sueldo anual complementario	42
2.4.8. Destajo o unidad de obra.	42
2.4.9. Comisión.	43
2.4.10. Participación en las utilidades.	43
2.5. Análisis jurídico sobre la protección del salario.	43
2.6. El Convenio 85 de la OIT.....	46
2.6.1. Contenido.....	46

CAPÍTULO III

3. Salario mínimo	49
3.1. Antecedentes históricos.....	49
3.2. Definición	51
3.3. ¿Qué se entiende por salario mínimo?.....	52
3.4. Normas internacionales sobre salario mínimo	53
3.4.1. Normas en materia de salarios mínimos	53
3.4.2. Normas sobre protección de los salarios.	53
3.5. El salario mínimo en las normas de la OIT	54
3.5.1. Contenido	54
3.5.2. Obligaciones y métodos de aplicación	55
3.6. Salario mínimo en Guatemala.....	59
3.6.1. ¿Cómo se establece el salario mínimo en Guatemala?.....	59
3.6.1.1. Sujetos.....	60
3.6.1.2. Marco legal guatemalteco de salario mínimo	63
3.7. Procedimiento para la fijación y revisión del salario mínimo.....	63
3.7.1. El salario mínimo según actividad económica.....	65
3.8. Aspectos básicos del salario mínimo	66
3.9. Análisis crítico de la fijación del salario mínimo	68
3.9.1. Efectos no deseados.....	68
3.9.1.1. Desempleo	68
3.9.1.2. Informalidad.....	70
3.9.1.3. Inflación	70
3.10. Propuesta para la fijación del salario mínimo.....	71
3.10.1. Corto plazo	71
3.10.2. Largo plazo.....	73

CAPÍTULO IV

4. El salario mínimo único	75
4.1. El nacimiento del salario mínimo único.....	78
4.2. El salario mínimo único o interprofesional en la legislación europea	81
4.2.1. Características generales del salario mínimo único	82
4.3. Ventajas del salario mínimo único.....	83
4.4. Desventajas del salario mínimo único.	84
4.5. Necesidad del trabajador de un salario mínimo único	86
4.5.1 El salario no va de la mano con la canasta básica.....	88
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	95



INTRODUCCIÓN

La necesidad de devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Es ilógico pensar que se pudiera determinar salarios mínimos 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. La actividad a que se dedique, todos los trabajos son necesarios para el desarrollo de la sociedad como tal, desde este punto de vista no se puede restarle valor monetario o retributivo a la prestación del trabajo bajo el supuesto de condiciones que hacen clara una discriminación a los trabajadores.

El aspecto principal de la investigación es la unificación de los salarios mínimos en uno solo para todos los trabajadores de la república a razón de la igualdad constitucional, ya que al hacerse evidente que existe discriminación a razón de 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. La actividad a que se dedique, precisa inminentemente a plantear la situación mencionada ya que sin ello se deja en desventaja a los trabajadores a los cuales se les legisla sobre un salario mínimo distinto a la de las demás actividades por lo que no se encuentra lógica debido a la naturaleza del trabajo y del salario mínimo como medio para sustentar las necesidades del trabajador y de su familia.

Los salarios mínimos son una forma de discriminación humana respecto a la actividad en la que se desarrolla la fuerza productiva, desde lo jurídico, económico y social. Determina distinción entre uno y otro tipo de prestación de servicio dependiendo de la actividad económica en la que se desenvuelve.



La necesidad de adecuación de un salario mínimo único para todos los trabajadores determinada por una comisión tripartita entre representantes de patronos trabajadores y del estado.

Señalar de manera precisa los factores que determinan el valor y la calidad de vida de una persona y de su familia como base para obtener un monto preciso del verdadero salario mínimo en Guatemala. Desde el punto de vista jurídico existe desigualdad en la determinación de salarios mínimos a las distintas formas de actividad económica.

El contenido de la presente investigación se encuentra dividido en cuatro capítulos, el primero desarrolla todo lo relativo al derecho de trabajo; el segundo trata sobre toda forma de remuneración tanto en la legislación nacional como internacional y cómo ha evolucionado el salario; en el tercero se enfoca en la determinación del salario mínimo; el cuarto y final se desarrolla la aplicación y las necesidades de los trabajadores para establecer un salario mínimo único.

En el desarrollo de la investigación utilicé dos métodos de investigación, el deductivo, por medio del cual a partir de las características generales del derecho de trabajo y del salario se determina la manera de establecer el mismo así como los principios específicos; y el sintético por medio del cual se unen todos los elementos de la investigación dotándole de una veracidad pragmática en el desarrollo de la misma.

En el ámbito jurídico se establecen determinadas acciones a desarrollar para el funcionamiento técnico del proceso para la implementación de este nuevo salario mínimo único.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

El derecho del trabajo se desarrolla a través de diversas etapas, ya que si bien en todas las épocas ha existido alguna regulación relativa al trabajo, éste se ha desarrollado conforme el paso de los años, hasta aparecer el derecho de trabajo como lo conocemos actualmente, es decir el derecho de trabajo que surge con el capitalismo.

1.1. Antecedentes históricos

Los antecedentes del derecho del trabajo es una exposición de hechos y sucesos de tipo político, social, económico y cultural, ya que de conformidad con la definición de trabajo, este es obtener algo, una ganancia que se transforma en riqueza, a cambio de un servicio; no es posible realizar una investigación de los antecedentes o de la historia del derecho del trabajo en forma general; para determinar causas, motivos o razones de por qué el derecho de trabajo es necesario verificar en nuestra propia historia y con ello se determinará la razón de nuestro presente en base al pasado y lo que está línea de tiempo nos deparará en un futuro; situación importante para no olvidar nuestros errores y no volverlos a cometer, ya sea que nos lo hayan heredado, impuesto o en el peor de los casos, copiados.

Se debe tomar en consideración y como punto de partida que el derecho de trabajo es

una de las disciplinas del derecho más nobles. Surgió en base a la necesidad de proteger a la clase trabajadora en vista de la inmisericorde explotación a que fue sometida al presentarse el sistema capitalista de producción como modo determinante, luego de haber destrozado las bases del sistema feudal, que ya era obsoleto.

En cuanto a los antecedentes del derecho de trabajo utilizare las etapas que menciona el licenciado Luis Fernández Molina que determina en su obra derecho laboral guatemalteco que entre las etapas principales de la evolución histórica del derecho de trabajo se tiene que tomar en consideración:

- “a) La época anterior a la formación del derecho de trabajo;
- b) La época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene”¹.

Teniendo en cuenta las etapas desarrolladas por Fernández Molina se acentúa el desarrollo de las etapas de la manera siguiente: en la primera etapa la existencia del derecho laboral aun no desarrollado, únicamente existían los fenómenos laborales que surgían entre las relaciones personales o de jerarquía entre los seres humanos es decir aquella relación de esclavitud como se podría determinar en las civilizaciones más antiguas.

La esclavitud como principal antecedente de un trabajo en relación de subordinación es

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 33

un claro precedente de lo que hoy en día se considera como un elemento constitutivo de la relación laboral.

Durante la edad media el sistema económico marcado por el feudalismo sin embargo los artesanos que proliferaron dentro de las pequeñas ciudades ejecutaban el trabajo dentro de un sistema independiente dentro de las ciudades formadas por el mismo sistema feudalista pudiendo comerciar únicamente dentro de los límites establecidos por este sistema y sus miembros.

Con el paso del tiempo la decadencia del sistema feudal da lugar a la comunicación y comercio exterior del feudo lo que conlleva un gran aumento en la competencia comercial y laboral, haciendo más rígida la relación jerárquica dentro de los gremios formados que pasaban a formar parte dentro de las asociaciones el antecedente de lo que hoy se conoce como sindicatos.

Con el surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, se crearon nuevas condiciones económicas, estas a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del derecho natural que pregonaba la libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían actividades económicas y laborales, estableciéndose que si hubiere una intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.

Como lo señala el maestro Mujica en su obra *Introducción al derecho laboral*: “En los comienzos de la edad moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta entonces. El descubrimiento de América, el desarrollo de la gran industria, hacían imposible la aplicación del régimen artesanal; la desaparición de la esclavitud, hacía del salario el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común, la influencia de oro al viejo continente prestaba gran facilidad para la generalización del salario”².

Al igual que en la primera etapa para Fernández Molina en su obra *derecho laboral guatemalteco* la segunda etapa constituye: “la época donde se dieron las primeras manifestaciones del derecho de trabajo en el siglo pasado hasta tener la configuración que tiene hasta el día de hoy”³. Como el inicio de un movimiento legislativo alrededor del mundo concentrado en los países industrializados como Inglaterra cuya importante inclusión de una regulación legal para los trabajadores menores de edad y en Francia, país en el cual debido a la revolución de 1848 se propugnó una legislación de trabajo con una inclinación social sobre las condiciones de trabajo y de seguro social.

Dando lugar a la creación de distintas asociaciones internacionales relativas al trabajo y previsión social como instituciones autónomas cuya función principal sería la protección de los derechos de los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones de la prestación de servicios.

² Neves Mujica, Javier. *Introducción al Derecho Laboral*. Pág. 21

³ Fernández Molina, Luis. *Ob. Cit*; Pág. 37

Lo anterior, es necesario ya que no se puede comprender la especie sin una noción clara del género que le dio origen, asimismo, se debe advertir que cada tratadista puede tener una o varias teorías de cómo surge esta rama del derecho, sin embargo, el objeto de esta investigación no es conocerlas todas, sino más bien, de alguna manera tratar de unificar las que han sido más aceptadas a lo largo de estos últimos años.

1.2. Historia del derecho laboral guatemalteco

El desarrollo del derecho laboral guatemalteco comprende diversas etapas a través de las cuales surgen las principales instituciones y normas jurídicas; así como los desafíos y las tendencias que marcan la evolución del derecho laboral.

1.2.1. Época pre-colonial

Durante la época pre-colonial el régimen de esclavitud implantado por los españoles a los pueblos nativos, aprovechando así la fuerza humana de trabajo utilizada de manera servil y con esclavos similar a las situaciones desarrolladas por las civilizaciones más antiguas careció de sentido de humanidad prestando su servicio como un objeto móvil para ellos ateniendo a la satisfacción personal del amo siempre en contra de la voluntad del esclavo quien desarrollaba sus actividades en condiciones precarias.

1.2.2. Época colonial

Durante la época de la colonia el régimen laboral normado por lo que se conoce como leyes de indias y el gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio como una forma de organización distinta dentro de las ciudades, siempre las leyes de indias que determinaban que el trabajo de los indígenas en las fincas de españoles y de su descendencia tributando para la corona de forma obligada, debido a lo que llamaban el repartimiento y la encomienda.

La corporación gremial fue un medio de control eficaz contra las protestas al régimen colonial para evitar la organización y lucha de los trabajadores así como método para someter a su voluntad la de los indígenas y demás personas que tenían la obligación de prestar tributo hacia la corona.

1.2.3. Época independiente o liberal

Durante el periodo independiente la aplicación real de la legislación laboral en Guatemala es muy escasa como consecuencia de la alternación de gobierno así como por las diversas ideologías y la concurrente despreocupación por el sector trabajador. Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el absoluto desamparo.

Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871 cuando con la llamada revolución liberal se emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo. Luego del abandono en que se dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871 se emitía por primera vez el Código Civil y él es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la Revolución Francesa de 1789.

El período contrarrevolucionario se inicia el 27 de junio de 1954 con la caída del presidente Arbenz, frustrándose las grandes transformaciones económicas y sociales que la revolución estaba llevando a cabo a favor de las clases populares, se abrogó la Constitución de 1945 y en su lugar se dicta la del 2 de febrero de 1956.

El 16 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República y reformado por el Decreto 1448, el cual contiene reformas al Código anterior Decreto 330 de la revolución y al Decreto 570 de Castillo Armas, el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque si beneficia precariamente a los trabajadores.

López Larrave explica en su obra breve historia del movimiento sindical que: "Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación

derogada como garantía de estabilidad. Sigue vigente la aplicación para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias y el derecho de huelga prácticamente se restringe a un arbitraje obligatorio, pues conforme a la ley las huelgas no pueden durar indefinidamente una vez que cualquiera de las partes pida al tribunal que se resuelva sobre la justicia o injusticia, resolución que debe dictarse dentro del plazo de quince días”⁴.

1.3. Concepto de derecho de trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín “trabis”, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio. Al derecho de trabajo se le considera como un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Para Allacoti, quien cita a Caldera, “el trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general

⁴ López Larrave, **Breve historia del movimiento sindical**, Pág. 70.

de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica”⁵.

Para Cesar Landelino Franco López en su obra Derecho sustantivo de trabajo, doctrinalmente define el derecho de trabajo como “El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patrones y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el estado”⁶.

El tratadista Guillermo Cabanellas en su Diccionario de derecho laboral define al derecho de trabajo como: “Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”⁷.

⁵ Sandoval Cardona, Mario René, **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**, Pág. 73.

⁶ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho Sustantivo Individual de Trabajo**. Pág. 20

⁷ Cabanellas De Torres, Guillermo. **Diccionario de Derecho Laboral**. Pág. 179

Para Guillermo Cabanellas quien define al derecho de trabajo como: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”⁸.

El tratadista Mario de la Cueva, autor de la obra El nuevo derecho mexicano del trabajo considera que: “El nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”⁹.

1.4. Principios que inspiran el derecho de trabajo

Por principios del derecho de trabajo se entiende todos aquellos lineamientos, líneas, directrices o nociones fundamentales que inspiraron la creación de las normas laborales y orientan su interpretación y aplicación.

Los principios del derecho de trabajo son las bases fundamentales sobre las que se erige el propio derecho de trabajo, determinando así la naturaleza, objetivos y causas por las que se ve el derecho en determinar de manera concreta la estructura principal por su parte el licenciado Mazariegos Vásquez señala en su obra Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo que

⁸ Cabanellas Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, Pág. 225.

⁹ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Pág. 245.

“El derecho laboral guatemalteco, está informado de casi todos los principios concebidos por la doctrina más avanzada de la época. La intervención del Estado que dicta, declara y ejecuta normas para regular las relaciones de trabajo”¹⁰.

Los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca están plasmados en los considerandos del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que son los siguientes:

1.4.1. Tutelar de los trabajadores

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores como lo plasma el cuarto considerando en su literal a, cuya finalidad señala que será la de compensar la desigualdad económica existente entre el patrono y el trabajador, mediante la protección jurídica preferente sobre este último dando lugar a una equidad de condiciones en consecuencia de este principio del derecho de trabajo.

Al proteger de forma preferente a los trabajadores, tanto en su parte considerativa como en el resto de la legislación de manera de otorgarle a el trabajador ventajas jurídicas en cuanto al contenido legal del Código de Trabajo.

¹⁰ Mazariegos Vásquez, Edilmar, **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo**, Pág. 11

1.4.2. Garantías mínimas

Principio establecido en la literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo en el que se establecen como garantías sociales mínimas, protectoras del trabajador desarrolladas dinámicamente de acuerdo a las posibilidades patronales y constituyen un conjunto de garantías irrenunciables por el trabajador, sin embargo siempre en consideración de la superación de los mismos por cualquier forma de contratación tanto individual como colectiva.

Mazariegos Vásquez en la obra Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo explica que: “Se llega también al principio que la regulación imperativa considerada por la ley como mínimo de garantías sociales, que pueden ser reemplazadas por otra más favorable al trabajador. De manera que las normas laborales en cuanto a jus dispositivum sólo rigen de manera subsidiaria cuando han sido objeto de mejoramiento a través de la contratación”¹¹.

Por otra parte la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...” de lo que se desprende que los derechos contenidos en la legislación, no son sólo capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias pueden aumentarse en beneficio del trabajador.

¹¹ Mazariegos Vásquez, Edilmar, **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo**, Pág. 13



1.4.3. Necesario e imperativo

El cuarto considerando literal c del Código de Trabajo enuncia este principio de la siguiente manera: “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”. Este principio radica en que el derecho de trabajo es necesario para poder garantizar la armonía en las relaciones de trabajo. Sin existencia de las normas laborales, los patronos se aprovecharían de la necesidad económica de los trabajadores, para obligarlos a aceptar las condiciones de trabajo notoriamente desfavorables a ellos, e incluso inhumanas, las cuales tendrían que ser aceptadas por los trabajadores en virtud de la necesidad económica que tienen.

En virtud de este principio el derecho de trabajo es imperativo, es decir de aplicación forzosa a todos los patronos y trabajadores. Es por ello que el derecho de trabajo se considera como una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. El derecho de trabajo entonces es imperativo, ya que sus normas son de orden público.

Un ejemplo de la imperatividad de las normas laborales se encuentra el Artículo 102

literal ñ de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual preceptúa: “Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común”.

Mario de la Cueva, cuando se refiere a éste principio dice: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte de la doctrina sostiene, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación de orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales”¹².

1.4.4. Es un derecho público

Este principio se explica en que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es de ser una rama del derecho público, ya que el interés general debe de prevalecer sobre el interés particular.

Fundamentalmente este principio se encuentra regulado en el considerando cuarto literal e del Código del cual preceptúa: “El derecho de trabajo es una rama del derecho

¹² De la Cueva, **Ob. Cit**; Pág. 278.

público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe de ceder ante el interés social o colectivo”.

Por otro lado este principio también se encuentra regulado en el Artículo 14 de dicho Código, el cual en su parte conducente establece “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público”.

Landelino Franco se expresa al respecto indicando que: “El fundamento para considerar que el derecho de trabajo es de naturaleza pública radica en la imperatividad que caracteriza a las normas laborales y su forzoso cumplimiento, pues únicamente el patrono puede renunciar al cumplimiento de dichas normas, pero cuando supera las garantías mínimas y ellos beneficie a los trabajadores y sea por eso, entonces es congruente con el bienestar general que persigue el derecho de trabajo”¹³.

Por último, un numeroso grupo de tratadistas considera al derecho de trabajo como una rama del derecho público, con base en la teoría del interés protegido, “Entonces el derecho de trabajo al proteger a la colectividad o la sociedad se trata de una rama del derecho público”¹⁴.

1.4.5. Democrático

La literal f del cuarto considerando del Código de Trabajo indica que “El derecho de

¹³ Franco López, Cesar Landelino. **Ob. Cit.** Págs. 81

¹⁴ Bermúdez Cisneros. **Derecho del Trabajo.** Pág. 64

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”.

Este principio se orienta a obtener la dignificación tanto económica como moral de los trabajadores, reivindicando todos los derechos de los trabajadores frente a los patronos buscando así la armonía social.

1.4.6. In dubio pro operario

Este principio establece, que en caso de duda en cuanto a la interpretación o aplicación de dos normas legales que regulen una misma situación en materia laboral, se interpretarán en favor de los trabajadores.

1.5. Fuentes del derecho de trabajo

En particular, las fuentes del derecho del trabajo son los actos y hechos jurídicos o históricos que han inspirado o dado origen al contenido de las normas jurídicas laborales en cuanto a su clasificación pueden enmarcarlas dentro de la clasificación más amplia y aceptada por los estudiosos del derecho laboral entre las que se encuentran las fuentes reales o materiales y las fuentes formales.

1.5.1. Fuentes reales o materiales

Las fuentes reales o materiales sustancialmente en el propio derecho dirigido a los principios ideológicos que se ven desarrollados en la legislación, con el fin de cumplir con las necesidades sociales e históricas que dan el sentido a los hechos o circunstancias que determinan el sentido de orientación de la norma jurídica.

Por lo expuesto en el párrafo anterior se encuentra una corriente que define igualmente a las fuentes reales o materiales como fuentes substanciales, en cuanto a los datos sociológicos, económicos, culturales, ideológicos y demás que pueden determinar la sustancia de las actividades del hombre para la creación de la norma jurídica para el derecho positivo.

1.5.2. Fuentes formales

En cuanto a las normas de carácter formal se refiere a los mandamientos por parte de la legislación que determina el ordenamiento jurídico positivo, es decir a través de la norma se manifiesta el derecho de trabajo, estas fuentes se dividen en principales y secundarias.

1.5.2.1. Las fuentes principales y directas o inmediatas

Las fuentes principales se refieren a las leyes en sentido amplio de norma jurídica



escrita, entre las que se pueden mencionar:

- a. Los tratados y convenios debidamente ratificados y puestos en práctica.
- b. Las disposiciones constitucionales concernientes al derecho del trabajo.
- c. Las leyes laborales.
- d. Las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente en relación a éstas.
- e. Los reglamentos expedidos para la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes laborales.

1.5.2.2. Las fuentes formales o derivadas

Este tipo de fuentes son aquellas emanadas de la voluntad de los individuos que mediante formas de normación o de contratación colectiva así como los reglamentos internos de trabajo, es decir derivadas de la voluntad colectiva y de las características de la prestación del trabajo y las demás emanadas por la voluntad de los organismos jurisdiccionales de trabajo y previsión social.

1.5.3. Fuentes del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

Es importante estudiar las fuentes del derecho del trabajo para conocer pilares fundamentales en los cuales se funda el derecho de trabajo. Al referirnos a fuentes del derecho del trabajo se pueden establecer las normas jurídicas como la fuente principal del derecho de trabajo.

1.5.3.1. La ley

La mayor fuente del derecho del trabajo es la ley, se ha regulado en abundancia, excediendo las realidades y necesidades del país. La evolución del derecho del trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo es decir que no son pasos firmes que marcan el avance de esta rama jurídica.

1.5.3.2. Constitución Política de la República

La Constitución Política de la República como fuente fundamental del derecho de trabajo regula las instituciones y normas mínimas de carácter laboral así como la estructura jurídica de la organización de los tribunales competentes en la misma materia. La constitución se convierte en la fuente fundamental no sólo de, cabe recalcar que de acuerdo al principio de jerarquía constitucional es la fuente principal por integración de las garantías sociales y la naturaleza jurídica de las fuentes primordiales.



1.5.3.3. Convenios internacionales

Al estudiar tanto la jerarquía constitucional y la Constitución Política de la República como tal encuentro que dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco se halla a los convenios internacionales de trabajo por las prerrogativas y preeminencia por tratarse de convenios relativos a los derechos humanos siempre que el Estado de Guatemala los ratifique deben ser tomados como legislación interna es decir se debe llevar a el respeto de estos como normas de carácter constitucional.

El licenciado Méndez Salazar señala respecto los convenios lo siguiente “Los convenios constituyen, a más de un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de Organización Internacional de Trabajo -OIT-, pero que sin detrimento de las empresas se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de todas las ramas de la producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores. Son además, un compendio de preceptos de utilidad práctica para que las autoridades y entidades patronales y de trabajadores los cuales deben esforzarse por llevar a estricto cumplimiento, por las sanas finalidades que persigue”¹⁵.

1.5.3.4. Código de Trabajo

El Código de Trabajo Decreto 1414 del Congreso de la República de Guatemala

¹⁵ Méndez Salazar, **Ob. Cit**; Pág. 45



determina las normas jurídicas que van a regir las relaciones de trabajo y las relaciones entre los individuos en su Artículo 1 el Código de Trabajo se define como un conjunto de normas jurídicas que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Se debe considerar que en algunas situaciones no previstas por la legislación del Código de Trabajo en su Artículo 15 establece: Los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común. Es decir que a falta de una norma que regula determinada situación no prevista se deberá resolver de acuerdo al texto de este artículo para evitar controversias y conflictos entre la legislación. Además del Código de Trabajo se tienen como fuentes las siguientes:

- a. Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.
- b. Fijación de salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas.
- c. Ley de Bonificación Incentivo.
- d. Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado.



- e. Ley de Servicio Civil.

- f. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

- g. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado

CAPÍTULO II

2. Salario

El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el trabajador, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

2.1. Antecedentes

Los aspectos a determinar sobre los antecedentes del salario datan desde los comienzos mismos de la humanidad, los salarios constituyen uno de los temas con más implicaciones humanas y sociales que han dado origen a distintos periodos en los que se ha dividido la historia de la humanidad. Aún hoy en día, cuando los avances tecnológicos colocan al ser humano en los umbrales de la conquista del espacio exterior, los salarios constituyen tema de discusión.

Tanto entre sociólogos, economistas, y juristas quienes mantienen un estudio permanente de las nuevas formas que hagan posible la dualidad entre capital y trabajo con el fin de crear una mayor productividad y mejor remuneración para los asalariados.

En cuanto a la historia del salario se puede tratar de manera muy ligera para mantener la historia de la humanidad desde sus inicios.

2.1.1. La época de la esclavitud

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 períodos de la historia de la especie humana.

Durante esta época el esclavo no recibía directamente un salario, su amo tenía que alimentarlo para mantenerlo en condiciones físicas propias para el trabajo. Pero la esclavitud, se convirtió en un antecedente no solo del salario sino del propio derecho de trabajo como se trato anteriormente por su parte distintos concepto como la fraternidad, libertad e igualdad, representaban un cambio radical en el modelo de la época por lo que toda acción dirigida a la realización de estos era reprimida tanto por los amos como por las autoridades.

No es sino hasta después del siglo XVIII en adelante, cuando la esclavitud se ve en decadencia por las constantes manifestaciones de rebeldía por parte de los esclavos siendo este el tiempo en el que más y más naciones renegaron de este proceder, hasta llegar, en el presente siglo XX, a una situación en la cual la esclavitud trata

desesperadamente de subsistir en las legiones más apartadas del globo.

2.1.2. La servidumbre

A partir de la extinción de la esclavitud el hombre se ve obligado a buscar una manera de subsistir en este mundo que es siempre cambiante y guiados por las necesidades y la obligación de cubrirlas que surge la servidumbre como lo señala el licenciado Gómez Bravo “aunque el siervo no pertenecía al señor feudal, como era el caso de los esclavos, le debía numerosos servicios y estaba prácticamente atado a la tierra de éste. Conservaba sin embargo, cierta libertad para trabajar sus propias parcelas, siempre que no descuidara sus deberes para cultivar la tierra de sus señores, y además tenía la obligación de guerrear por sus intereses”¹⁶.

2.1.3. La época de la artesanía

Durante el inicio de la edad media el trabajador logra encontrar su verdadera finalidad, como ser libre con sus propios utensilios y desempeñando un trabajo para su propio beneficio así como poder negociar y comercializar con el mismo en cualquier mercado de los distintos pueblos.

El sentido de la ocupación, la dignidad del trabajo, y otros factores, proporcionan al

¹⁶Gómez Bravo, Oscar. **Ob. Cit.** Pág. 68.

hombre de ese entonces conciencia de lo que hace, todo ello complementado con un profundo conocimiento de la materia prima que elabora.

2.1.4. La época de la revolución industrial

Durante el siglo XIX surge lo que se ha denominado la Revolución Industrial, la cual inicia las bases de los conceptos en materia de administración de salarios, y cuya característica esencial es el grado diverso de libertad económica de que disfruta el trabajador.

Se le ha dado el nombre de segunda revolución industrial, al período 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 licenciado Oscar Gómez, señala las finalidades en la evolución del salario de la siguiente manera: “Los sistemas de incentivos con sus notables variaciones; la implantación de normas más simples y más 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 han aplicado y se aplican en la actualidad en distintas regiones del planeta, no tienen otra finalidad que la de lograr el equilibrio necesario entre el capital y trabajo, y evitar de esta manera los continuos conflictos socioeconómicos que son comunes en los pueblos en donde existe atraso educacional y económico por la inadecuada explotación de sus recursos naturales”¹⁷.

2.2. El salario

Para algunos autores el término de salario deviene del latín “salarium” que se deriva de la sal, que en la antigüedad era una forma de reconocer pagos. El término sueldo es una derivación de soldada que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado.

Por otra parte el licenciado Antonio Vialard señala: “El sueldo o salario constituye la contraprestación que percibe el trabajador por haber puesto su capacidad, la ley habla de fuerza, de trabajo a disposición del empleador, de acuerdo con lo convenido en el contrato de trabajo, aunque no se hubiere realizado la prestación de servicios”¹⁸.

En su obra El derecho de trabajo y la seguridad social manifiesta: “para denominar salario a la retribución que por lo común, se fija en función de horas o días y perciben los obreros (trabajadores manuales); se llama sueldo a la que se abona a los

¹⁷ Gómez Bravo, Oscar, **Ob. Cit.** Pág. 68.

¹⁸ Vialard, Antonio, El derecho de trabajo y la seguridad social, Pág. 453

empleados, que de ordinario corresponde a un período mensual”¹⁹.

Para el licenciado Fernández Molina: “Se entiende en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo”²⁰.

Mario de la Cueva en su obra menciona que el salario puede definirse de la siguiente manera: “la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especies y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”²¹.

Para Cabanellas el salario tenía un aspecto en particular a tomar en cuenta para su definición es decir considerar este punto de vista especial para poder definirlo de acuerdo a la necesidad de normarlo así: “Desde el aspecto político social, el salario consiste en la retribución del trabajador; esto es en las retribuciones que el hombre percibe por su trabajo, constituye pues, el salario la forma de recompensar a una persona la actividad que realiza en provecho de otra persona”²².

¹⁹ **Ibíd.** Pág. 453

²⁰ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.**, Pág. 213

²¹ De la Cueva, **Ob. Cit.**, Pág. 29

²² Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.**, Pág. 537

Para Julián Arturo De diego el concepto de remuneración será: “la remuneración a la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo”²³.

Al observar los elementos de las definiciones anteriores separándolos de la siguiente manera se puede distinguir entonces:

- a. Es una contraprestación, con lo cual existe un intercambio recíproco entre el trabajador y el empleador (el empleador paga el salario, el trabajador realiza actos, ejecuta obras o presta servicios durante la disponibilidad);
- b. La recibe el trabajador, con lo cual se produce el traspaso de una suma de dinero del patrimonio del empleador al patrimonio del trabajador;
- c. La causa que genera el derecho del trabajador a percibir la remuneración devengada se basa en la disponibilidad de la fuerza de trabajo que él puso a disposición del empleador, que obviamente, se traduce en la ejecución de actos, en la realización de obras y en la prestación de servicios;
- d. El devengar el salario es el derecho que se genera al cobro del salario por el transcurso del tiempo en disponibilidad a fin de realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios.

²³ De diego, Julián, **Manual de derecho de trabajo y seguridad social**, Pág., 301

El salario de acuerdo a la legislación en Guatemala esta descrito en el Artículo 88 del Código de Trabajo en el cual determina que es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo de la relación de trabajo vigente entre ambos.

En cuanto a la definición contenida en el Código de Trabajo de los siguientes elementos:

- a. El concepto a definir, expresado con las palabras salario o sueldo, empleadas como sinónimo.
- b. La esencia del concepto definido, que se había desarrollado con el antecedente histórico de la revolución industrial y las definiciones reales, y consiste en que 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;

La retribución que el patrono debe dar al trabajador se origina del cumplimiento de la obligación de este: prestar su trabajo. Esa retribución no es desarrollada por el artículo relacionado, pero sí por el 90 del cuerpo legal mencionado, ya que el salario:

- a. Debe pagarse en moneda de curso legal, es decir en quetzales.

- b. Por aplicación del Artículo 6 de la Ley Monetaria, reformado por el Artículo 8 de la Ley de Libre Negociación de Divisas, es permitido que el patrono y el trabajador pacten el pago de los salarios en divisas (por ejemplo: dólares de los Estados Unidos de América).
- c. En principio se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas cupones u otro signo con el cual se pretenda sustituir la moneda salvo que con los vales, fichas cupones u otro signo con el cual se pretenda sustituir la moneda salvo que con los vales, fichas u otros parecidos, al finalizar el período de pago, el patrono los cambie en moneda de curso legal. Sin embargo, sí es permitido pagar a los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de este como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, solo si el patrono hace suministro a precio de costo o menos.

El Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo, que trata sobre la protección del salario, determina que es, la remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este

último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado deba prestar.

De los elementos examinados por la definición que proporciona el Código de Trabajo, son superados por los contenidos en la definición del Convenio 95 de la OIT, que trata sobre la protección del salario:

- a. El salario es la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo.

Este componente es más amplio que el correspondiente en el Código de Trabajo porque no limita a dos los términos que se reputan como sinónimos, pues simplemente, según el convenio analizado, es toda remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación. Por tanto, el salario puede llamársele también sueldo, dieta, retribución y jornal, entre otros.

Es de suma importancia que no se discierna el salario por el método de cálculo, porque así tiene más protección. Ciertamente, el patrono podría decir que pagará mensualmente al trabajador en una sola suma de dinero, cierta cantidad en concepto de salario, otra cantidad en concepto de “bono especial”, y otra cantidad en concepto de incentivos. Sin embargo, por aplicación de esta disposición, todos esos conceptos constituyen el salario.

- b. Que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional.
- c. Su pago en cheque.
- d. En los casos de autorización del pago del salario en especie, se debe garantizar:
 - i. Las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos, y
 - ii. El valor atribuido a esas prestaciones sea justo y razonable.
- e. Se origina y constituye una obligación del empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

El Código de Trabajo contempla como el origen de la obligación del empleador de dar salario al trabajador el cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos, este supuesto es más preciso en el convenio internacional porque su origen, o es el trabajo que el empleado haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. Con

eso quiere decir que se puede pactar que el empleador pague el salario al trabajador, antes o después del trabajo o servicio que debe realizar como consecuencia del contrato o relación de trabajo vigente.

De todas las definiciones proporcionadas y después del análisis correspondiente, se puede establecer que la definición más completa es la que contiene el Convenio 95 de la OIT, que trata sobre la protección del salario. Tal instrumento internacional fue ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952, por tanto, forma parte de las normas jurídico-laborales y se complementan o integran con las del Código de Trabajo y otras que regulan realidades o instituciones propias de esta rama del derecho.

2.3. Principios y características del salario

Los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del salario y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por estas.

2.3.1. Proporcionalidad

Dentro de las primeras características del salario está la proporcionalidad en que el

pago del salario convenido o establecido por la legislación o cualquier otro medio de contratación colectiva debe ser proporcional al esfuerzo y aplicación del trabajo a la producción. Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo general o profesional, cuando trabaje la jornada legal máxima.

Este principio sin embargo tiene un poco de contradicción pero hay que estudiar que si bien es cierto el salario como remuneración por el trabajo proporcional debe tener en cuenta que se refiere únicamente al valor de la tarea realizada por el contrario manifiesta el licenciado Franco que: “lo contrario sería hacer socio al trabajador de la empresa y correr así los riesgos de la misma”²⁴.

Para Julián Arturo De Diego la remuneración es: “una compensación material del esfuerzo realizado por el trabajador traducido en actos, obras y servicios. Por ende, el salario guarda cierta proporcionalidad con la tarea cumplida y los resultados obtenidos por el trabajador”²⁵.

2.3.2. Continuidad

Es como un principio del salario al señalar que es inadmisibles la suspensión del pago del salario salvo las excepciones legales es decir el empleador tiene la obligación de cubrir al trabajador el importe total del salario independientemente de la prestación del

²⁴ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho Sustantivo Individual de Trabajo**. Pág. 430

²⁵ De diego, Julián, **Manual de derecho de trabajo y seguridad social**, Pág., 306



servicio, claro está que quedan fuera las excepciones legales determinadas por el Código de Trabajo.

La retribución por la prestación laboral que corresponde a un contrato de tracto sucesivo, además de constituir la fuente de ingresos con que el trabajador hace frente a sus gastos personales y los de su familia, tiene como característica la de su continuidad. A este fin, la ley establece los períodos máximos dentro de los cuales se lo debe percibir.

El Código de Trabajo en el Artículo 88 establece, primeramente por unidad de tiempo por mes, quincena, semana, día u hora. Si fuere el caso por unidad de obra por pieza, tarea, precio alzado o a destajo y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

2.3.3. Invariabilidad

Tanto en la invariabilidad del pago del salario como del lugar en el que debe pagarse este en medida de tiempo convenida, al determinar este principio no puede alterarse en perjuicio del trabajador las condiciones pactadas para el pago del salario.

Sin embargo el Código de Trabajo establece determinadas situaciones calificadas que

podieren dar lugar a la modificación del salario pero siempre con la autorización de la autoridad administrativa de trabajo y que se cumplan con las condiciones que establece la ley para la autorización y esto ocurra con anuencia del trabajador.

2.3.4. Debe pagarse en moneda de curso legal

El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

2.3.5. Suficiente

La suficiencia debe ser considerada como una nota esencial de la retribución, en el sentido que el trabajador debe desarrollarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para él y su familia.

Julián Arturo de Diego al referirse a esto señala que: “quien trabaja en relación de dependencia, sin dudas, vive de su salario y con él atiende las necesidades de su grupo familiar. Es por ello que se afirma que la remuneración tiene la característica esencial de ser alimentaria, lo que justifica que se le brinden a través de la legislación mecanismos de protección especiales”²⁶.

²⁶ De diego, Julián, **Manual de derecho de trabajo y seguridad social**, Pág., 305

2.3.6. Principio de igualdad

Establece la igualdad de la remuneración Por lo tanto, resulta discriminatoria toda diferencia por razones de sexo, religión, raza o cualquier otro criterio, que no responda a causas objetivas fundadas en "principios de bien común". En el caso, el trabajador que por tal motivo que no responda a dichas razones percibe una remuneración inferior a otro que despliega igual actividad o está en identidad de situación, tiene derecho a solicitar que se le abone la diferencia.

2.4. Clasificación del salario

En la práctica, se conocen una serie de denominaciones que responden a distintas formas de salario, según el criterio que se adopte para fijarlo: qué se paga y quién lo hace, período al que corresponde, incidencia de su costo, importe mínimo.

Según el criterio del autor Antonio Vialard: "Su monto puede determinarse en función de dos criterios principales, en función del tiempo y del resultado"²⁷. Se desarrollan estas funciones en consideración con el Código de Trabajo.

²⁷ Vialard, Antonio, **El derecho de trabajo y la seguridad social**, Pág. 460

2.4.1. En función del tiempo

El importe se fija de acuerdo con el lapso de la prestación (hora, día, mes), con prescindencia del rendimiento que se obtenga como consecuencia de la tarea realizada. Como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 88 en la literal a.

2.4.2. En función del resultado

El “quantum” del haber salarial depende del éxito de la labor realizada. Corresponden a esta categoría o especie el salario a destajo, la comisión, la habilitación, los premios, así como la clasificación a que se refiere la literal b y c del Artículo 88 del Código de Trabajo por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y por la participación en las utilidades.

2.4.3. Nominal y real

El salario nominal está constituido por la cantidad de moneda de curso legal en que se paga. Es decir al igual como lo establece el Artículo 90 del Código de Trabajo en su primer párrafo, el salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

En cuanto al salario real se mide en función de la capacidad de compra de ese dinero, por lo cual está en relación directa con el costo de vida. Los aumentos del salario

nominal, a consecuencia de la inflación, tienden a conservar el valor real que se mide en razón del precio de los bienes y servicios que requiere el trabajador para sí y su familia. Utilizado para mantener la capacidad de compra de dicho ingreso se suele recurrir a diversos procedimientos: renovación periódica de las tarifas salariales, ya por acuerdo privado, por convenio colectivo o por ajustes automáticos que adecúen el monto del salario nominal al costo de vida.

2.4.4. Directo e indirecto o social

El salario directo es la suma que percibe el trabajador en concepto de salario es decir la retribución por el servicio prestado al patrono; mientras que el salario indirecto es el costo real de la prestación laboral para el empleador, es igual a la suma del salario directo y al importe y contribuciones que aquel tiene con motivo del salario todas aquellas ventajas económicas, y seguros, y demás prestaciones que la ley le otorga a los trabajadores como garantías.

2.4.5. En dinero y en especie

Tal como lo permite el Artículo 90 del Código de Trabajo, el salario puede ser satisfecho en dinero o en especie hasta un máximo de 30% únicamente en el caso de trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas siempre que el pago en especie sea de productos alimenticios o análogos destinados al

consumo personal e inmediato de su familia, este pago en especie debe considerarse como un pago hecho por el patrono como suministrante a precio de costo o menor.

Como lo señala Antonio Vialard: “El pago en especie, consiste en prestaciones en bienes (alimentos, ropas), servicios (habitación, transporte) o en la oportunidad de obtener beneficios o ganancias (que constituye el derecho que el empleador concede al trabajador para que, con motivo de la prestación laboral, pueda percibir otros ingresos entregados por terceros, por lo común clientes, propina). La prestación en especie de alimentos y vivienda cuando ellas hubieren sido concertadas o se impongan por disposición legal, deben ser sanas, suficientes y adecuadas a las necesidades del trabajador y su familia”²⁸.

2.4.6. Básico y complementario

El básico representa la asignación fijada en los convenios colectivos, acuerdos o disposiciones administrativas, como correspondiente a la categoría, naturaleza de la tarea y horario cumplido. El complementario está integrado por el plus que percibe el trabajador en virtud de determinados acontecimientos: antigüedad, premios por asistencia, puntualidad, a la producción, altura, calor, título, etcétera, que se agregan a aquél en la remuneración mensual, quincenal o semanal.

²⁸ Vialard, Antonio, **Ob Cit**, Pág. 462



2.4.7. Sueldo anual complementario

Se le designa en la práctica con la denominación de aguinaldo. Corresponde a una doceava parte de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto durante el semestre calendario. Se abona el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año o en el momento en que se produce la extinción del contrato; en este caso, proporcionalmente al tiempo trabajado.

Constituye un salario diferido en su pago; no se lo hace por semana, quincena o mes, sino cada seis meses.

2.4.8. Destajo o unidad de obra

Según esta modalidad, el salario se relaciona con el éxito de la labor del trabajador, en cuanto se refiere a la cantidad producida, calidad, haber alcanzado determinados niveles de calidad o producción. Ésta ha sido una de las formas utilizadas para incentivar al empleado para que logre una mayor eficiencia y con frecuencia, en un procedimiento aprovechado para establecer exigencias que van más allá de la capacidad normal de un operario, por lo que, por lo común, es mal visto por los sindicatos.

2.4.9. Comisión

En éste salario al igual que en el anterior, la remuneración se determina también en función del denominado éxito de la labor realizada (ventas, promoción, etcétera). Podría fijársela sobre la base del número de cosas vendidas. A su vez, puede fijársela también por la venta del trabajador individual o por la realizada por el grupo colectivo.

2.4.10. Participación en las utilidades

Al igual que el anterior, constituye una participación, por lo común de carácter colectivo, en el rendimiento de la empresa. Tiende a lograr que el trabajador se interese en el éxito de la gestión empresarial. Puede determinársela por cualquiera de las formas normales, sea por negociación privada, convenio colectivo, o podría serlo por laudo o resolución administrativa. Al igual que la habilitación, de no disponerse lo contrario, se percibe sobre utilidades netas.

2.5. Análisis jurídico sobre la protección del salario

El salario es un patrimonio que el trabajador construye sobre su fuerza de trabajo ya que como lo señala De la Cueva: “es la suma de las retribuciones que recibe por la entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano y es también el patrimonio material

que le permitirá vivir en compañía de su familia”²⁹.

Existen disposiciones, que para De la Cueva son: “Básicamente se trata, por medio de normas legales, de proteger al salario de actos o disposiciones que en alguna medida priven al laborante y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente”³⁰.

Las medidas protectoras del salario surgen a partir de los principios rectores del derecho de trabajo si bien es cierto el principal de ellos el de la tutelaridad de las leyes de trabajo se ve aplicado directamente en todas aquellas normas que señalan las medidas protectoras del salario.

Entre las medidas de protección al salario se tiene la fijación de un salario periódicamente con motivo de crear salarios dignos y pagados en moneda de curso legal es decir lo que es conocido como salario mínimo. El Código de Trabajo regula en los Artículos del 103 al 115 esta materia, destacándose las llamadas comisiones paritarias del salario mínimo, que se integran por representantes patronales y laborales, coordinadas por el Ministerio de Trabajo.

Otras medidas de protección al salario es como se menciona anteriormente la obligación de pagar el salario en moneda de curso legal y la prohibición de hacerlo a

²⁹ De la Cueva, **Ob. Cit.**, Pág. 352

³⁰ **Ibíd.**, Pág. 233



través de cualquier otro medio análogo, la determinación del lugar del pago del salario en consideración con el pacto realizado entre el patrono y el trabajador y a falta de pacto se entiende en el propio lugar donde se ejecuta el servicio y durante las horas de trabajo o inmediatamente cuando concluyan.

Al plazo para el pago del salario, lo deben fijar los patronos y trabajadores sin que este sea mayor de quince días para trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

La prohibición de determinar por parte del patrono salarios inferiores al que se fije como mínimo por la Comisión Nacional del Salario Mínimo. Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna del salario en concepto de multa. Y prohibición al patrono de hacer autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que sea impuesto por la ley.

Entre otras medidas de protección al salario que se encuentran dentro del mismo cuerpo legal mencionado las siguientes:

- a. El pago del salario directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.
- b. La inembargabilidad del salario, en el caso de que exista algún incumplimiento de

pago ante algún acreedor, este no podrá embargar todo el salario ya que la legislación nacional establece límites a los que pueda embargarse, de modo que asegure un ingreso al trabajador, el límite de embargo es del treinta y cinco por ciento del salario, salvo en demandas de familia en que aumenta hasta el cincuenta por ciento.

2.6. El Convenio 85 de la OIT

Los convenios de la OIT debido a la jerarquía de carácter constitucional que la propia Constitución de la República les otorga siempre que sean ratificados por el estado de Guatemala, el Convenio 85 de la Organización Internacional de trabajo sobre la protección del salario, desarrolla las medidas de protección del salario de carácter internacional mínimas que debe tomar un estado. Por lo que el estudio de este convenio es necesario en materia de la presente investigación, según los siguientes parámetros.

2.6.1. Contenido

Dicho convenio determina que el salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este



último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. Es decir este es el ámbito de protección de lo que se puede considerar como salario.

La aplicación del Convenio 85 se extiende a todos aquellos individuos a quienes se pague o se les deba pagar un salario en virtud de una prestación de servicios.

Como se mencionó anteriormente al igual que en la legislación nacional el convenio señala el pago de salario en moneda del curso legal y la prohibición de pagarlo con cualquier medio análogo o representativo de moneda, salvo el caso del pago de cheque o giro postal cuando este modo sea necesario por circunstancias especiales o por disposiciones contractuales.

Otras medidas adoptadas por el convenio son la prohibición del pago parcial y del pago en lugares de juego o de expendio de bebidas espirituosas, así como el limitar en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.

El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.



CAPÍTULO III

3. Salario mínimo

A partir de 1919, cuando se crea la Organización Internacional del Trabajo OIT, se considera importante como objetivo principal de la organización la promoción de un salario que asegure a los trabajadores un nivel de vida decoroso. Posteriormente las legislaciones nacionales se adecuaron a este fin primordial de la OIT adoptando medidas para la fijación de un salario mínimo, dando lugar así a la creación de convenios y recomendaciones sobre salarios mínimos.

3.1. Antecedentes históricos

Según Cabanellas: “El origen del salario mínimo se remonta al año 2000 antes de Cristo, pues se encontraba contemplado en el Código de Hammurabi, y era aplicable a artesanos, jornaleros, tejedores, carpinteros etcétera no obstante que no se le catalogaba como salario mínimo. También se pueden encontrar antecedentes de éste en culturas y legislaciones griegas y romanas, pero no fue sino hasta el triunfo de la Revolución Francesa cuando se le catalogó como tal, al surgir el derecho de trabajo y otras instituciones de derecho”³¹.

³¹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**, tomo II, Pág. 94



En Nueva Zelanda y Perú fueron los primeros países que legislaron sobre esta materia y la Organización Internacional de Trabajo en su XVI Convención en 1928 la instituyó para los demás países.

En el Artículo 427 del Tratado de Versalles se reguló el salario mínimo. Al igual que en la Convención 26 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo efectuada en 1928, se adoptó el salario mínimo y se instituyeron métodos para su fijación, de tal suerte que a partir de esa fecha, todo miembro de la organización que hubiere ratificado el convenio, se comprometía a instituir y a conservar métodos que permitieran fijar las tarifas mínimas de salarios para los trabajadores, ya fuera empleados en la industria o en parte de ella; esta fijación, debía darse únicamente cuando no existiera un régimen eficaz para implantar salarios mediante convenios colectivos, o de otro modo y donde los salarios fueran excepcionalmente bajos.

En Guatemala a partir de octubre de 1944 con la revolución la legislación laboral cobró protagonismo a nivel mundial al aportar diversas normas de carácter general tanto en la legislación laboral y constitucional, entre las normas más destacadas de esta época se encuentra el Decreto 300 del Congreso de la República de Guatemala en el que se crean las comisiones tripartitas para la revisión del salario mínimo. Posteriormente se da la creación de la comisión nacional del salario en 1954 cuya finalidad es asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en una política general del salario.

3.2. Definición

El salario mínimo como lo señala el licenciado Mario de la Cueva: “Se puede entender al salario mínimo como la cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales”³².

Para el autor Fernández Molina: “en el ordenamiento laboral, la obtención de salarios que permitan una existencia digna de trabajador”³³.

De igual manera de la Cueva vuelve a definir el salario mínimo: “es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario”³⁴.

Y para Manuel Ossorio va ser: “aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia; y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo”³⁵.

³² Cueva, Mario de la, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Pág. 226.

³³ Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 231

³⁴ De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 310

³⁵ Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 686

En conclusión el salario mínimo es aquel que le va permitir al trabajador la subsistencia propia y de su núcleo familiar bajo condiciones establecidas y delimitadas por la legislación y que le permita una vida decorosa como lo establecen los autores.

3.3. ¿Qué se entiende por salario mínimo?

Al observar las normas de la Organización Internacional del Trabajo no definen al salario mínimo como tal, se debe crear esta definición en base a los elementos fundamentales de referencia internacional, de esta manera se puede considerar al salario mínimo aquel que se paga hasta el límite mínimo que se puede pactar en la contratación laboral.

Se debe partir en el entendido que el salario mínimo debe considerar las necesidades del trabajador y de su familia, tanto en el nivel económico y según los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar un alto nivel de empleo.

Otro de los principios del salario mínimo es la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, tomando el principio de las mayorías. Por lo que se puede considerar como los límites inferiores de los salarios, susceptibles de ser exigidos jurídicamente, mediante un proceso en el que se invoca la autoridad del Estado.

3.4. Normas internacionales sobre salario mínimo

Las principales normas de carácter internacional relativas al salario mínimo existen por lo menos de diez o doce convenios de la OIT, y otras tantas recomendaciones de la organización.

3.4.1. Normas en materia de salarios mínimos

Dentro de este grupo figuran:

- a) El Convenio número 26 y la Recomendación número 30, sobre los métodos de fijación de salarios mínimos, 1928;
- b) El Convenio número 99 y la Recomendación número 89 sobre los métodos de fijación de salarios mínimos, (agricultura), 1951;
- c) El Convenio número 131 y la Recomendación número 135, sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

3.4.2. Normas sobre protección de los salarios

Dentro de esta clasificación se encuentran:

- a) El Convenio número 95 y la Recomendación número 85, sobre la protección del salario, 1949;
- b) El Convenio número 173 y la Recomendación número 180, sobre protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992; y
- c) E Convenio número 81 y la Recomendación número. 81 sobre la inspección del trabajo, 1947.

3.5. El salario mínimo en las normas de la OIT

A lo referente a los convenios de la OIT, sobre salarios mínimos existen los anteriormente mencionados Convenios 26, 99 y 131. Por lo que se debe desarrollar los aspectos más importantes de estos de manera un tanto general.

3.5.1. Contenido

El Convenio número 26, obliga a establecer métodos de fijación de salarios mínimos en industrias o partes de industria especialmente a domicilio en donde no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios por medio de contrato colectivo u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.

El convenio comprende a las industrias de transformación y al comercio, pero no se aplica a la agricultura; éste es el motivo por el cual se adoptó, en 1951, el Convenio número 99, que obliga a establecer métodos para la fijación de tasas mínimas de salarios, para los trabajadores empleados en empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

El Convenio número 99 permite determinar las empresas, ocupaciones o categorías de personas a que se aplicarán los métodos de fijación de salarios mínimos en la agricultura, pero permite excluir a categorías de personas cuyas condiciones de trabajo hagan inaplicable el convenio, en todo o en parte, tales como los miembros de la familia del empleador ocupados por este último u otras actividades terciarias no comerciales, en la medida en que no están ocupados en la industria de transformación o en el comercio en sentido estricto del término.

El Convenio 131, complementa con normas de carácter general sobre alguna de las lagunas de los convenios anteriores por lo que en él se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

3.5.2. Obligaciones y métodos de aplicación

El Convenio número 26 no establece criterios para la fijación del nivel del salario mínimo, aunque sí lo hace la Recomendación número 30. Sin embargo, de ello no



debería deducirse que las obligaciones emergentes del convenio puedan considerarse como satisfechas mediante una consulta formal, tras lo cual las autoridades públicas quedarían en libertad de fijar cualquier tasa de salario mínimo.

Según el Convenio número 99, los Estados ratificantes están obligados a establecer o conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios en la agricultura. Si bien no se definen esos métodos, ni sus modalidades de aplicación, sí se obliga a la consulta tripartita antes de adoptarlos o de aplicarlos. En este punto, como en otros, por ejemplo los relativos al control, las sanciones y el derecho a recuperar las diferencias en caso de pago de salarios inferiores al mínimo, el Convenio número 99 sigue una redacción paralela aunque no idéntica al Convenio número 26. Sin embargo, también tiene algunas especificidades; por ejemplo, permite el pago parcial del salario mínimo en especie, en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente.

El Convenio número 131, además de extender el campo de aplicación de los sistemas de salarios mínimos a todos los grupos de asalariados, cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema, obliga a que los salarios mínimos se fijen a la luz de ciertos criterios, en la medida en que sea posible y apropiado de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales. Estos criterios son:

a. Las necesidades de los trabajadores y sus familias, el costo de vida, las

prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales,
y

- b. Factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

El Convenio número 131 contiene también disposiciones análogas a los Convenios número 26 y 99 en materia de inspección y sanciones, respecto de estas últimas prevé inclusive la posibilidad de que sean de tipo penal.

Los otros mecanismos de fijación del salario mínimo, según la recomendación, serían los siguientes:

- a. Legislación;
- b. Decisiones de la autoridad competente;
- c. Decisiones de consejos o juntas de salarios;
- d. Decisiones de tribunales de trabajo u otros análogos.



La tendencia actual se orienta sin embargo hacia la racionalización del salario mínimo, mediante la consolidación de los grupos o categorías ocupacionales. Su objetivo último pudiera ser la unificación del salario mínimo, a reserva de la fijación eventual de tasas distintas allí donde existen disparidades regionales importantes. Se justifica este enfoque, en primer lugar por la naturaleza alimentaria del salario mínimo, el que debería tener en cuenta las necesidades vitales del trabajador antes que las condiciones de la rama de actividad en donde está empleado, acaso por motivos contingentes. En segundo lugar, la unificación del salario mínimo parece congruente con el principio de la igualdad de la remuneración. En tercero, un sistema en donde existe un solo salario mínimo, o un número limitado de éstos, es mucho más fácil de implantar, de administrar y de controlar que un sistema complejo, con decenas de órganos de fijación y con centenares de tasas diferentes. De ahí que hoy ya son muchos los países en donde existe un solo salario mínimo, de alcance nacional, o un número limitado de tasas diferentes con alcance regional.

Así, en América Latina existen países, como Guatemala, en donde se fijan salarios mínimos diferentes para categorías ocupacionales; aunque es cierto que su fijación se hace centralizadamente. En una misma línea se inscribe la práctica que se sigue en el Ecuador, en donde el sistema es más descentralizado que en Guatemala, pues al Consejo Nacional de los Salarios se añaden las llamadas comisiones sectoriales.

En un sentido contrario, en Colombia se ha llevado a cabo la unificación del salario mínimo, pues si bien su Consejo Nacional Laboral está facultado a fijar tasas

diferentes, por regiones o por ocupaciones, a partir del 10 de enero de 1993 existe un salario mínimo único para todo el país, el que cubre por igual a los sectores rural y urbano.

3.6. Salario mínimo en Guatemala

Como lo señala Momentos año 25 número 6 una publicación periódica de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) : “En Guatemala, el salario mínimo se ha implementado en relación a una serie de condiciones desfavorables para la vida diaria de familias guatemaltecas en situación precaria”³⁶.

De acuerdo con el Compendio de Historia de Guatemala: “el primer intento de establecer un salario mínimo data de 1951, cuando el Gobierno acordó un salario mínimo de Q 1.25 para la ciudad y de Q 0.80 para el campo. Sin embargo, después de 1954 esta medida fue derogada y relegada hasta 1964, cuando se emitió un decreto que fijó un salario mínimo”³⁷.

3.6.1. ¿Cómo se establece el salario mínimo en Guatemala?

El capítulo II del Título III del Código de Trabajo, regula la fijación del Salario Mínimo. Tal proceso se aplica a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto

³⁶ Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), **Momentos año 25 no. 6**, pag2

³⁷ ASIES. **Compendio de historia de Guatemala**, Pág. 25.

público.

Para tal efecto, los legisladores adscribieron al Ministerio de Trabajo y Previsión Social una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario. Debe existir una comisión por cada departamento o por cada zona económica, integrada por dos patronos e igual número de trabajadores.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

3.6.1.1. Sujetos

Dentro de los sujetos que intervienen en el proceso anual para establecer el salario mínimo se encuentran a los representantes del gobierno así como de empleadores y trabajadores por medio de la Comisión Nacional del Salario el cual se encuentra regulado en el Artículo 105 del Código de Trabajo como un organismo técnico y



consultivo de las Comisiones Paritarias, encargada de asesorar a Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Según el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios mínimos, Acuerdo Gubernativo 1319.

La integración de la Comisión Nacional del salario se da de la siguiente manera:

- a. Dos representantes gubernamentales que deberán tener experiencia en asuntos económicos y laborales designados por el organismo ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social;
- b. Dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores;
- c. Dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores;
- d. Dos representantes de las entidades gremiales y sindicatos patronales;
- e. Un representante del Ministerio de Economía;
- f. Un representante de la Junta Monetaria;
- g. Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-;

h. Un representante del Instituto Nacional de Estadística –INE-; y

i. Un representante del Instituto Indigenista Nacional;

Por su parte las comisiones paritarias de salarios mínimos. En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Entre sus funciones están:

- a. Llegar a un acuerdo sobre el salario mínimo acorde a la región donde está situada;
- b. Controlar que el nivel de salario sea acatado por las partes interesadas y denunciar a las autoridades respectivas si se infringe el acuerdo;
- c. Estar atenta a toda aquella solicitud de revisión salarial, siempre que sea solicitada por un mínimo de diez patronos o de veinticinco trabajadores con una actividad económica similar.



3.6.1.2. Marco legal guatemalteco de salario mínimo

Dentro de la legislación nacional esta como principal la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Acuerdos Gubernativos y los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 determina como derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación laboral y la actividad de los tribunales y autoridades en su literal f, fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley, en lo apreciable la ley aplicable en este sentido sería el Código de Trabajo.

3.7. Procedimiento para la fijación y revisión del salario mínimo en Guatemala

Los mecanismos de fijación del salario mínimo establecidos en los Artículos del 103 al 115 del Código de Trabajo. La fijación del mismo corresponde al Organismo Ejecutivo por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social anualmente debiendo realizarlo de la siguiente manera.

Mediante la creación de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo por conducto del Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se crean las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para cada actividad económica, región o empresa con actividad a través de la



convocatoria e integración de las Comisiones Paritarias, las que deberán ser convocadas con al menos ocho días de anticipación al acto para oficializar el nombramiento tanto de patronos y trabajadores que las integran así mismo las asociaciones sindicales de patronos y trabajadores deberán remitir una lista de candidatos para la integración de la comisión, procederá a realizar la elección y nombramiento por medio del acuerdo gubernativo.

Para la fijación del salario mínimo cada una de las comisiones paritarias de salario mínimo deberá realizar un informe circunstanciado sobre las recomendaciones acordadas sobre el nivel del salario así como la manera de aplicarlo a cada una de las actividades económicas del país.

Posteriormente se da la recepción de informes por parte de la Comisión Nacional del Salario, transcurridos quince días de la recepción del último informe de todas las Comisiones Paritarias establecidas, la Comisión Nacional del Salario redactará un informe para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copia al IGSS y Junta Monetaria.

Dentro de un plazo no mayor a treinta días. Si no se llegara a recibir ningún informe del proceso por parte de las entidades mencionadas se seguirá con el proceso de manera normal.

Con base de los informes y dictámenes, se debe fijar anualmente, mediante acuerdos



emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.

La publicación y entrada en vigor del acuerdo gubernativo aprobado por el Presidente de la República.

3.7.1. El salario mínimo según actividad económica

También debe considerarse que existe la opción de fijar distintos salarios mínimos para las diferentes actividades económicas. En el Artículo 105 del Código de Trabajo se establece que "...el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola".

Usualmente se fija un salario mínimo para las actividades agrícolas, no agrícolas y, a partir del año 2008, se ha establecido otro para las actividades de exportación y maquila, aunque cabe mencionar que en años anteriores se han decretado salarios mínimos para los trabajadores en los medios de comunicación y para la industria panificadora.

El salario mínimo es obligatorio bajo cualquier forma que se calcule de igual forma, es importante considerar que el salario mínimo aplicará bajo cualquiera de las formas de cálculo establecidas en el Código de Trabajo. Según el Artículo 103 de dicho Código

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

3.8. Aspectos básicos del salario mínimo

De la serie de informes que las Comisiones Paritarias deben rendir a la Comisión Nacional de Salario Mínimo, es necesario revisar algunos de los aspectos que se mencionan a continuación:

El aspecto básico para establecer un salario real que permita que el trabajador tenga la capacidad de cubrir sus necesidades más básicas es necesario tomar en consideración la inflación que deviene a influir directamente en el aumento o disminución del salario mínimo.

Según la Asies en diciembre de 2009, el costo de la Canasta Básica Alimentaria (CBA) se había registrado en Q 1,897.32 y la Canasta Básica Vital (CBV) en Q 3,462.26. Con el salario mínimo autorizado para las actividades agrícolas y no agrícolas para dicho año, sólo se podía cubrir el costo del 83% de la CBA y solamente el 46% de la CBV. Guatemala enfrenta retos en el área educativa, pues la mayor parte de la población no tiene el nivel de educación suficiente para desarrollar trabajos

especializados y/o de mayor valor agregado.

Además, el hecho de que la mayor parte de la población no tenga acceso a los servicios básicos, no sólo impacta su salud sino también su productividad. Según en un estudio reciente de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional se establece que el aumento de un año de la esperanza de vida está asociado a un crecimiento económico sostenido de 4%.

La apertura comercial suele ser beneficiosa debido a que reduce los costos de transacción; sin embargo, también conlleva costos como los que se experimentaron en la reciente crisis económica y energética, pues sus efectos se dispersaron a través del mundo. Esto implica que se deberá hacer unos factores internos como la inflación, costo de la canasta básica alimentaria y vital, condiciones laborales de los trabajadores, capacidad económica de las empresas y los factores externos entre los que están la globalización y los aspectos económicos.

Dentro de los Acuerdos de Paz, este acuerdo busca la remuneración justa a los factores de producción, en especial para las mujeres. En dicho acuerdo quedó plasmado el compromiso de: “promover los cambios legales y reglamentarios que hagan efectivas las leyes laborales y sancionar severamente sus infracciones, incluyendo aquellas referentes al salario mínimo, el no pago, retención y retraso de salarios, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y el ambiente en que

deba prestarse”.

3.9. Análisis crítico de la fijación del salario mínimo

La ley ha sido creada por el hombre y el ser humano, quien aún en nuestros días se encuentra en un constante proceso de aprendizaje, es por ello que es inevitable que en algunas ocasiones se comentan errores en su intento por mejorar las leyes vigentes y con esto también se busca mejorar las condiciones de los trabajadores en este caso en cuanto a sus ingresos o remuneraciones por medio de la fijación del salario mínimo.

3.9.1. Efectos no deseados

La fijación de salarios mínimos es una política del mercado laboral cuyo objetivo es elevar los salarios medios de los trabajadores y así mejorar la calidad de vida de cada uno; sin embargo los efectos en la fijación de los salarios mínimos no siempre son favorables o positivos ya que puede potencialmente tener efectos negativos, tales como: el desempleo, la informalidad y la inflación.

3.9.1.1. Desempleo

El desempleo es uno de los principales efectos no deseados como consecuencia del salario mínimo según la teoría económica, la imposición de una renta mínima puede

causar desempleo.

Por contradictorio que parezca el efecto deseado por el salario mínimo es la estabilidad laboral de las personas empleadas dando lugar a que estas tendrán un mayor ingreso para cubrir las necesidades que no habían podido satisfacer.

Pero sin embargo como consecuencia del mismo, un porcentaje de personas quedarán desempleadas pues las empresas no estarán en la capacidad de mantener sus plazas por la elevación de costos de producción.

Empero, el efecto de desempleo se puede amortiguar si la política de salarios mínimos está basada en estudios técnicos que permitan determinar en cuánto deberá aumentarse la remuneración mínima y otros aspectos como la elasticidad de demanda del trabajo.

Por lo tanto, puede establecerse que cuando los aumentos de salarios superan a los de la productividad del trabajo, puede hablarse de inflación de costos por vía salarial. Sin embargo, para ello, la política de salarios mínimos debe acompañarse de otras medidas que tengan por efecto aumentar la productividad del país.

3.9.1.2. Informalidad

Como consecuencia al bajo salario y la insuficiencia para cubrir las necesidades básicas alimentarias y vitales, la población se ve obligada a recurrir a lo que comúnmente se denomina economía informal para obtener los ingresos requeridos para la subsistencia de las familias.

3.9.1.3. Inflación

La inflación se da en los costos cuando al producirse un incremento en el salario sin que este sea proporcional a lo que se incrementa en la productividad es decir reduce la productividad en consideración del salario pagado a los trabajadores Según Juan Cuadrado Roura: “la relación entre precios, salarios y productividad puede establecerse de la forma siguiente: Cuando el mercado falla. Sin embargo, también otras corrientes de pensamiento, como la Economía Social de Mercado, justifican la imposición de un sistema de salario mínimo, debido a que, usualmente, las empresas, sin importar si existe crecimiento económico, desatienden las solicitudes de aumento salarial. Por tal razón, la intervención estatal surge para motivar el proceder moral empresarial. Si el salario mínimo real se incrementa, también aumenta la capacidad de consumo del trabajador, en beneficio de los mismos empresarios. Un salario mínimo muy inferior puede llegar a ocasionar conflictos y malestar en la sociedad trabajadora. Por el contrario, un salario mínimo alto puede incentivar la productividad”³⁸.

³⁸ Cuadrado Roura, Jr. **Política económica objetos e instrumentos**, Pág. 383

3.10. Propuesta para la fijación del salario mínimo

Un cambio del sistema para fijar el salario mínimo sería muy difícil de lograr. Según Oscar Rivas Sánchez, “Guatemala tiene una serie de obligaciones legales y compromisos internacionales que no hacen nada fácil el cambio de sistema”³⁹. Por ello, a continuación se presenta una serie de medidas que se consideran más factibles y que también cumplen con el objetivo de mejorar la remuneración de los trabajadores. Entre las medidas a adoptar en el corto, mediano y largo plazo, resaltan las siguientes:

3.10.1. Corto plazo

Mantener la estabilidad de precios, aunque el año pasado éstos se caracterizaron por comportamientos deflacionarios, la política monetaria jugará un papel sumamente importante para mantener el valor adquisitivo de la moneda.

Realizar campañas de divulgación de la información sobre las bondades de la política de salarios mínimos, a fin de promover una cultura laboral empresarial, sindical e institucional con enfoque de género y desde la perspectiva de los derechos humanos.

Dar impulso al cálculo del salario por productividad, aunque se aduce que esta modalidad de pago genera incentivos para los trabajadores y además se obtienen

³⁹ Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), **Momentos año 25 no. 6**, Pág. 14

beneficios mayores para la unidad productiva, debe tomarse un plazo prudente para diseñar, de forma técnica y específica la forma de pago, pues la desventaja de este tipo de salarios es que su cálculo puede llegar a ser confuso.

Fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo, el Director General de la OIT en su Memoria de 1994 dirigida a la Conferencia Internacional de Trabajo mencionó que: “una legislación laboral sin inspección es más bien un ejercicio teórico de ética que una disciplina social obligatoria”. Y como se ha observado, en el caso de Guatemala, el grado de incumplimiento de pago del salario mínimo es alto.

Reformar la legislación para no permitir el embargo del salario pagado a través de depósitos a cuentas bancarias. De acuerdo con el documento de Insumos para la elaboración de políticas laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, antes citado, existe un vacío en la legislación en cuanto al Artículo 96 del Código de Trabajo. Dicho Artículo declara que el salario mínimo de cualquier trabajador es inembargable; sin embargo, el vacío se produce cuando las empresas utilizan las cuentas bancarias para depositar los salarios. En tal razón, debe hallarse una forma de evitar que se embarguen las cuentas bancarias cuando sean utilizadas para el pago de planillas.

Proteger a los trabajadores más expuestos a remuneraciones por debajo del mínimo establecido. Es importante tratar de mejorar su acceso a los servicios básicos de salud, educación y alimentación. Por ejemplo, sería importante procurar más medidas como las recientemente adoptadas por el IGSS para las empleadas domésticas.



3.10.2. Largo plazo

El salario mínimo es una parte esencial de las políticas de empleo, paralelamente a este mecanismo, deben procurarse medidas para incrementar la competitividad del país. Entre ellas está el mejoramiento de la calidad de la educación; estimulación de la inversión extranjera directa; fomento de la innovación, investigación y desarrollo; motivación de una máxima estabilidad macroeconómica y social; erradicación del trabajo infantil; y más acceso al crédito. También sería importante la creación de un Plan Nacional de Capacitación que tome en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los empleados para enfrentar los retos que devienen del mundo globalizado.



CAPÍTULO IV

4. El salario mínimo único

El salario mínimo responde a la necesidad de devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia, como se puede determinar el precio de la canasta básica en Guatemala sobrepasa el nivel actual del salario mínimo.

Respecto a esto es ilógico pensar que se pudiera determinar salarios mínimos 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. La actividad a que se dedique, y como un elemento importante de costo de producción para los patronos y un factor fundamental en la economía del país, dejando de lado que el salario mínimo es el ingreso esencial del trabajador, es inadmisibles permitir que en violación a los derechos humanos se determine desigualdad entre los trabajadores respecto a los factores mencionados sin detenerse a analizar que todos los trabajos son necesarios para el desarrollo de la sociedad como tal, desde este punto de vista no se puede restarle valor monetario o retributivo a la prestación del trabajo bajo el supuesto de condiciones que hacen clara una discriminación a los trabajadores.



Sin embargo, a partir de 1994 mediante el Acuerdo Gubernativo 777-94 el Ex Presidente de la República Ramiro de León Carpio delimitó las Comisiones Paritarias en dos grandes grupos: para actividades agrícolas y no agrícolas. Y aunque pueda tener una justificación operativa, y demás actividades que posterior a esto se crearon para las que se determina un salario mínimo como lo es el salario mínimo para panaderos y reposteros y el de la actividad exportadora y de maquila.

Creando esto consigo una desigualdad en la economía nacional y en el creciente nivel de pobreza que sacude a Guatemala, esto sin mencionar la ola de violencia que se le atribuye al nivel de pobreza extrema debido al alza de productos básicos para la subsistencia de las personas.

Como medio de solución a este problema que vendría a ayudar en todo sentido, la unificación de un salario mínimo, sin distinción de la actividad a la que se dedique, basándonos en el derecho humano de igualdad y no en el principio del derecho laboral de igualdad en igualdad de condiciones y de prestación de servicio, ya que esto es únicamente sobre el excedente de un salario para la subsistencia del ser humano en todas sus necesidades, pues es inconcebible pensar que las necesidades básicas únicamente se cubrirían con el salario cuando el trabajo realizado sea en extremo el mismo tanto por una como por otra persona, se debe atender la diversidad tanto de cultura como de capacidades de los trabajadores pero nunca en detrimento del ingreso para su subsistencia.

El aspecto principal de la investigación es la unificación de los salarios mínimos en uno solo para todos los trabajadores de la república a razón de la igualdad constitucional, ya que al darnos cuenta que existe discriminación a razón de 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. La actividad a que se dedique, es una obligación plantear la situación mencionada, sin ello se deja en desventaja a los trabajadores a los cuales se les legisla sobre un salario mínimo distinto a la de las demás actividades por lo que no se encuentra lógica debido a la naturaleza del trabajo y del salario mínimo como medio para sustentar las necesidades del trabajador y de su familia.

En cuanto a la legislación aplicable al caso existe Convenio 26, Convenio 99, Convenio 95, Convenio 131 y Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Constitución Política de la República de Guatemala. Decreto 1441 Código de Trabajo, Decreto número 2-89., Ley del Organismo Judicial. 1989. Decreto número 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Acuerdo Gubernativo número 23-99, Acuerdo Gubernativo número 494-2001, Acuerdo Gubernativo número 459-2002.

Desde el punto de vista doctrinario para los autores el salario mínimo como tal es según Fernández Molina: "constituye una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, la obtención de salarios que permitan una existencia digna del

trabajador” señalando así el salario mínimo como una aspiración del propio ordenamiento jurídico para la satisfacción del trabajador ya sea moral, cultural alimenticia etc.”⁴⁰. Es entendible que se refiere a un salario que provea todo lo necesario para su subsistencia.

La comisión de expertos en aplicación del convenio y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo definen el salario mínimo de la manera siguiente: “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 pena de sanciones penales y otras apropiadas”⁴¹. Esta definición sigue esta corriente determinando que no puede descender del mínimo el salario de una persona sin importar la modalidad de remuneración o la calificación del trabajador por darle algún tipo de calificación respondiendo a la categoría en la que se desenvuelva.

4.1. El nacimiento del salario mínimo único

El salario mínimo único nace de la necesidad de proporcionar a todos los trabajadores un renta mínima para la subsistencia, una remuneración justa y evitar la explotación, la denigración y la injusta distribución de la riqueza que surge de la sola acción de los mercados en este y otros terrenos, esto está tan comúnmente aceptado hasta los más

⁴⁰ Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 221

⁴¹ Corbo, Vittorio, **El salario mínimo un vez más**, 2005, <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2005/21.hhtm>

liberales lo aceptan, y aunque algunos creen que el salario mínimo es una intervención estatal demasiado radical, reconocen que los problemas que pretende solucionar existen y deben ser atajados de alguna manera.

El mayor asunto relacionado con el salario mínimo único desde un punto de vista económico jurídico es el llegar a obtener un salario óptimo, de acuerdo con los límites y con el conjunto de datos fiables para su fijación de cualquier otra manera el nivel que se debe alcanzar carecería de certeza jurídica y real en cuanto a los principios de la economía real. Sin embargo se puede afirmar que el salario mínimo debe permitir la subsistencia es decir únicamente evitar la pobreza extrema y en contraposición a esta afirmación se puede dar un efecto redistributivo de la riqueza, el modificar la manera de la circulación de parte del capital de las clases adineradas a las clases obreras.

Por otra parte la teoría de los salarios que explica la cuantía de los salario que los trabajadores reciben por su fuerza de trabajo, Al existir diversas explicaciones que apenas se distinguen unas de otras pero que al analizar el tema de esta infinidad de posibilidades se puede determinar que la teoría de los ingresos marginales que afirma que el salario es una proporción de la creación de ingresos generados por la fuerza de trabajo aplicada a una determinada tarea la cual genera un ingreso al patrono la parte productiva de la misma le debería corresponder al propio trabajador.

Esta teoría entra en relación con la del salario mínimo cuando la fracción que

correspondería como salario a un trabajador está por debajo del salario mínimo, es decir, en esta teoría le correspondería cobrar menos de lo legal mente permitido, por lo que la reacción del mercado es prescindir de este trabajador.

Tiene también relevancia la tasa de inflación y algunas teorías que la relacionan con el salario mínimo, estas teorías parten de la fijación de precios por parte de los empresarios, según la teoría económica más ortodoxa los precios deben situarse siempre en el nivel máximo que los clientes estén dispuestos a pagar por nuestro producto o servicio, pero esto dista mucho de la realidad por muy diversos motivos, en la práctica el precio es la suma de los costes de producción más un beneficio razonable, el salario de los trabajadores como principal coste empresarial es uno de los factores más importantes en la fijación de precios, por lo que si suben los salarios suben los precios, por eso cuando el salario mínimo se sube los precios suben de forma proporcional, esta proporción depende del porcentaje de trabajadores que cobren el salario mínimo en relación al total de trabajadores.

Cuando este porcentaje es alto la subida se traduce casi completamente en inflación, de modo que evitaría no solo la mejora en el nivel de vida de los trabajadores que cobren el salario mínimo, ganar un 10% más si todo vale un 10% más no vale de nada, sino que empobrecería al resto de trabajadores. Resulta obvio que cuando el porcentaje de trabajadores que cobran el salario mínimo es bajo este efecto quedaría casi totalmente paliado, si los precios suben un 1% de lo que suba el salario mínimo, la

pérdida de poder adquisitivo de riqueza por parte del resto de trabajadores es mínima y la mejora de la riqueza de quien cobre este salario es muy significativa.

4.2. El salario mínimo único o interprofesional en la legislación europea

El Salario Mínimo Interprofesional –SMI– es establecido en principio en Europa y se puede definir como el sueldo mínimo legal que un trabajador puede cobrar independientemente de la dedicación profesional de la persona.

El salario mínimo interprofesional fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros.

El valor que toma el SMI se fija cada año por el gobierno y para la determinación del mismo se tienen en cuenta factores como el índice del precio del consumidor, la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

La cuantía se fija en salario por día y salario por mes y en el caso de empleados de hogar se fija también en salario por hora.

Según la publicación realizada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de



España en 1998 se equiparó el salario mínimo de los menores de 18 años con el de los mayores de dicha edad, fijándose un único salario mínimo. Para 2013 el salario mínimo para cualquier actividad queda determinado en 21,51 euros por día y 645,30 euros por mes según que el salario esté fijado por días o por meses.

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Las cantidades indicadas anteriormente se verán incrementadas con los complementos salariales que correspondan. En cómputo anual para 2012 la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, incluida la jornada extraordinaria, no será inferior a 8.979,60 euros para trabajadores con jornada legal completa. En caso de jornadas inferiores a las legales se percibirá la parte proporcional.

4.2.1. Características generales del salario mínimo único

Se fija anualmente, en base a la Canasta Básica Alimentaria aplicable para el año correspondiente.

Las cuantías fijadas de un salario mínimo, por lo que puede ser superado por convenio colectivo o pacto colectivo con la empresa. En cualquier caso, los salarios acordados en convenio colectivo no podrán ser inferiores en cómputo anual a la cantidad aprobada por el Gobierno en la disposición correspondiente, actuando como garantía



salarial.

La revisión del salario mínimo único no afecta a la estructura, ni a la cuantía de los salarios profesionales que se vinieran percibiendo por los trabajadores, cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a dicho salario mínimo.

4.3. Ventajas del Salario Mínimo Único

Los aspectos fundamentales sobre las ventajas que traería el salario mínimo dentro del contexto económico social del país resaltaré las siguientes:

- a) La implementación de un único salario mínimo en un país como Guatemala el cual como se puede observar existen distintos salarios mínimos para la actividad que desarrolla el trabajador, no es más que un tipo de distinción, pero teniendo en cuenta que Guatemala es un país en vías de desarrollo y un país pequeño en el que difícilmente el salario mínimo actual, independientemente de la actividad a la que me refiera es insuficiente para el mantenimiento de una familia como ya se ha desarrollado, se puede establecer que a nivel socioeconómico al implementar un salario mínimo ajustado a las necesidades de la población así como un salario mínimo único provee a la población una estabilidad económica lo que impactaría hipotéticamente en la situación social del país al obtener las familias los ingresos necesarios para su subsistencia generando una estabilidad social.

- b) Dentro del aspecto jurídico la implementación de un salario mínimo único no determinaría un cambio radical más si una modificación en cuanto a la manera de implementación pues el marco jurídico implementado en Guatemala serviría de base para la fijación de un salario mínimo único.
- c) Dentro de los aspectos a recalcar en la reactivación de la economía nacional vendría a proporcionar un equilibrio en el mercado al obtener un salario estable y ajustado a las necesidades del trabajador, este podría tomar en consideración la adquisición de bienes y servicios necesarios para su subsistencia, es decir al poder el trabajador obtener un salario digno e igual para todos y poder cubrir sus necesidades la demanda de bienes y servicios en la economía generaría un crecimiento en la misma provocando así para las empresas un aumento proporcional de las ganancias claro está que este mismo salario deberá ser monitoreado para evitar la subida de precios de los bienes y servicios, como se ve hoy en día con el aumento del salario mínimo que no llena las necesidades del trabajador se le suma el aumento de valor de todos los bienes y servicios.

4.4. Desventajas del Salario Mínimo Único

La creación del salario mínimo único trae como resultado un mejor nivel de vida para el trabajador como para las personas que dependen de él. Pero no hay que caer en contradicciones en donde se eleva el salario mínimo y los precios suben

desmedidamente como excusas de la elevación de salarios mínimos, problema que siempre se da en nuestro país. Es importante que se establezca otra norma que se prohíba al empleador aumentar los precios de los productos cuando se regule el salario mínimo profesional, ya que él está en condiciones de otorgarlo por el mayor rendimiento y productividad que le genera.

La satisfacción de necesidades es primordial para el trabajador y su familia ya que su remuneración por su carácter alimenticio que representa es un nivel de vida mejor. Estos los produce el medio en que se vive y que varía a medida que el medio evoluciona, con la elevación de este salario el trabajador.

El salario depende en última instancia de la productividad del trabajo. Como no es sostenible el pago de una remuneración que supere la productividad de un empleo, la determinación de un salario mínimo único provocará desempleo en aquellos puestos cuya productividad sea inferior al mismo, siendo inocuo para el resto de ocupaciones.

Volviendo a la pregunta de cuál sería la reacción de los empleadores ante la introducción de un salario mínimo único, la respuesta es que elevarían la remuneración de quienes perciban menos que el mínimo, siempre y cuando aquel no supere la productividad del de los trabajadores afectados.

El problema surge cuando el salario mínimo único excede la productividad del trabajo,



porque como se ha dicho, no es una situación económicamente sostenible. Es probable que en algunos casos el empleador opte por mantener al empleado en su puesto pagándole el salario correspondiente. Pero como la razón de ser de las empresas es la obtención de beneficios, creación de riqueza, lo más probable es que los trabajadores involucrados, en lugar de recibir una mejora en su salario, sean despedidos.

4.5. Necesidad del trabajador de un salario mínimo único

En cuanto a lo concerniente al año 2012 la Comisión Nacional del Salario se vio favorecida ya que en el mes de octubre tenía en sus manos los informes presentados por las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, con el objetivo de unificar la información y realizar el informe final para ser presentado ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y así determinar el salario mínimo que regiría en el año 2013. Contrario a otros años en el año 2012, las Comisiones Paritarias lograron los votos suficientes para hacer valer sus propuestas, por lo que el resultado de la deliberación de ésta es en beneficio de los trabajadores llegando a ajustar el salario mínimo al adecuado.

Desde otro punto de vista en el área rural la falta de oportunidades de trabajo obliga a los trabajadores a aceptar condiciones de trabajo y salario que no les provee lo suficiente para su subsistencia por lo que se puede determinar que la implementación de un salario mínimo único a nivel nacional le daría a los trabajadores la libertad de



poder escoger la región en la que se ven a desarrollar como trabajadores y creando así una mayor oportunidad de competencia y calificación para el desarrollo de un trabajo.

Satisfacer las necesidades básicas es el principio de todo ser humano. Sin embargo, alrededor del 51% de la población no logra hacerlo. El estudio evaluación de la pobreza en Guatemala del Banco Mundial –BM– señala que el nivel de pobreza se redujo en los últimos años, pero el problema persiste, ya que más de la mitad de la población vive en condiciones de pobreza.

En el área urbana la situación no varía o deja de ser similar, pues hay infinidad de personas que apenas logran obtener el salario mínimo, el ejemplo más común dentro del área urbana están las secretarias quienes muchas veces devengan el salario mínimo establecido más sin embargo es insuficiente dicha cantidad para subsistir junto con su familia.

La realidad de cómo sobrevive el guatemalteco fue evidenciada con la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos realizada por el Instituto Nacional de Estadística –INE– en el 2011 la cual detalla que el subempleo avanza, es decir, aumenta el número de personas que trabajan y ganan menos de lo que quisieran o que están sobre calificadas para las labores que desempeñan. Según la encuesta, de una población ocupada de 5.5 millones de trabajadores, apenas 2.1 millones tienen un empleo formal.

Mientras que las personas que buscan un trabajo alcanzan el 4.06 por ciento, es decir,

230, 137, esta es cifra es mayor a la encuesta del año pasado, que ubicó el porcentaje en 3.52.

4.5.1 El salario no va de la mano con la canasta básica

Datos del Instituto Nacional de Estadísticas refieren que, para que una familia compuesta por cinco integrantes pueda tener acceso a una alimentación digna, que aporte todos los nutrientes necesarios para cada uno, así como para sufragar los gastos para educación, salud y vivienda, debería alcanzar un ingreso equivalente a los Q4,374.64 mensuales. El señala que el costo de la canasta básica debe ser un referente obligado sobre el salario que debe regir en el país.

A ello se suma la falta de educación formal que estas familias pueden ofrecer a sus hijos, que redundan en una sociedad de individuos mal formados, quienes obviamente no pueden acceder a mejores plazas de trabajo y cierran así un círculo vicioso que no permite alcanzar el desarrollo humano.

Estos argumentos siempre han sido la bandera de los trabajadores para exigir un mejor salario, pero parecen no convencer a los empresarios, ya que su respuesta siempre se reduce a que a mayor salario menos empleos.

Por lo expuesto se establece que no existe una voluntad por los empleadores para el

mejoramiento de las condiciones salariales en el país, mientras su postura establece que el valor de la canasta básica no refleja la realidad y que está calculada para familias de cinco integrantes y no todas son tan numerosas se discuten la procedencia o no del aumento al salario mínimo.

Se puede discutir el valor real de la canasta básica determinando las condiciones mínimas de subsistencia de un trabajador y su familia, es decir por parte del sector empresarial existen pocas probabilidades que nazca en la legislación guatemalteca una propuesta real a la aplicación de un salario mínimo real que vendría a solucionar las condiciones precarias y la extrema pobreza en el país.

En los círculos económicos se discute apasionadamente si debe haber un salario mínimo obligatorio o no. Las pruebas económicas más recientes y el giro de los acontecimientos políticos parecen indicar que sí. Los principios éticos sobre este punto, sin embargo, son muy claros: todo trabajador tiene derecho a un salario con el cual pueda ganarse la vida, y se viola la justicia social si ese salario no se paga. Al combinar los argumentos éticos y económicos se crean argumentos muy sólidos a favor del salario mínimo obligatorio.

Los opositores del salario mínimo lo ven como un desastre económico pues para ellos representaría pérdidas al sector empresarial sin embargo al observar la división de la riqueza en el país es obvio que esta se encuentra concentrada en un mínimo de



familias adineradas las cuales cada día son más ricas y los trabajadores más pobres.

Se cree que el salario mínimo debería abolirse por completo, esto por la sencilla razón de que aun cuando se puede forzar el salario mínimo, la productividad no. Por lo tanto, en lugar de que se beneficien los pobres, más de ellos son puestos a trabajar, y los únicos beneficiarios son los asalariados de ingresos medios y los funcionarios políticos que sacan tajada de la oportunidad.

Sin embargo al observar la realidad nacional se puede establecer que el alto costo de la vida y la aplicación de un salario mínimo, real y único para todos los trabajadores vendrían a solventar la situación de pobreza en el país. Al obtener un salario digno y suficiente para mantener a una familia los índices de criminalidad y violencia social se verían reducidos de manera asombrosa, con tan solo la aplicación de este tipo de salario mínimo.



CONCLUSIONES

1. Es evidente la falta de eficacia de la regulación vigente de la fijación de salarios mínimos a nivel nacional, constituyendo en la actualidad un punto importante dentro de las políticas laborales debido a que incide en el nivel de vida de los trabajadores y sus familias. De la misma manera, este tipo de políticas no da certeza a los inversionistas sobre cuáles son los factores que determinan las modificaciones al salario mínimo.
2. En virtud de los diversos efectos y consecuencias negativos que se generan al establecerse el salario mínimo como se da en la actualidad, se establece que los efectos contraproducentes de ello son el aumento del desempleo, incremento de la actividad en el sector informal, que implica un grado de vulnerabilidad mayor y menores ingresos e inflación.
3. La fijación del salario mínimo no surge como consecuencia del consenso entre empleadores y trabajadores y por ello le corresponde al poder público tomar la decisión final. Por esta razón, el gobierno a través de la facultad que le otorga la ley toma la decisión razonable y busca conciliar las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas.



4. La implementación de un salario mínimo único en Guatemala adecuado y conforme a las necesidades del trabajador, pero sobre todo apropiado a la realidad socio económica en la cual se desarrollan cada uno de los trabajadores, es una posibilidad cada vez más imperativa la cual tiene como objetivo establecer un ordenamiento jurídico laboral equitativo con la plusvalía generada por la fuerza de trabajo aplicada.

5. La aplicación de un salario mínimo único en Guatemala generaría un sinfín de posibilidades económicas y jurídicas en el país dejando así una progresión real y concreta en la economía nacional creando una política salarial fundamentada principalmente en la igualdad de condiciones para los trabajadores y con el objetivo fundamental de cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia.



RECOMENDACIONES

1. Las políticas salariales deben establecerse por parte de la Comisión Nacional del Salario surgiendo a partir de la necesidad de buscar las condiciones de trabajo justas y equitativas para los trabajadores, pues la experiencia histórica demuestra que el acuerdo entre trabajadores y empleadores muchas veces no justifica moralmente el monto salarial.
2. El Estado de Guatemala deberá implementar a corto plazo políticas que ayuden al crecimiento económico y que las mismas fomenten la inversión en el país para crear nuevos empleos y mejores oportunidades y así evitar el desvío de la actividad creadora del trabajador hacia la economía informal, aplicando con determinación políticas de estado correctamente estructuradas.
3. El Organismo Ejecutivo debe tomar en consideración la conciliación real y efectiva entre las fuerzas productivas del país, mediante las posibilidades ciertas y existentes para establecer un salario mínimo único el cual sea equitativo y adecuado a la realidad socio económica para todos los trabajadores, tomando en cuenta las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores.



4. El Congreso de la República de Guatemala debe crear un ordenamiento jurídico que regule todo lo concerniente a la aplicación de un salario mínimo único, por medio de una legislación concreta, la cual pueda ser aplicada en forma eficaz y estable en lo concerniente a la aplicación del salario mínimo y su desarrollo dentro de los próximos años mediante la proyección económica del país.

5. Los Ministerios de Trabajo y Previsión Social así como el Ministerio de Economía deben trabajar en conjunto para crear una política económica y laboral apegada a la realidad de los trabajadores en la aplicación del salario mínimo para fundamentar una proyección real a la economía la cual pueda cubrir las necesidades de los trabajadores de una manera equitativa y justa.



BIBLIOGRAFÍA

- ASIES. **Compendio de historia de Guatemala. 1944-2000.** (s.e), 2004, Guatemala.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo.** Ed. Oxford University Press, 2004, Distrito Federal, México.
- CABANELLAS, Guillermo y ALCALÁ ZAMORA. Luis. **Tratado de política laboral y social.** 3t, 3ª. ed.; Ed. Heliasta, 1982, Buenos, Aires Argentina.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral.** Ed. Heliasta, 1998, Buenos Aires, Argentina.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Editorial Heliasta. 18 edición, 2006, Buenos Aires, Argentina.
- CORBO, Vittorio. **El salario mínimo un vez más.** 2005, <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2005/21.htm>. (s.e) (s.f.)
- CUADRADO ROURA, Jr. y otros (2007), **Política Económica. Objetivos e instrumentos,** Ed. McGraw Hill, 3ª Edición, (s.f), Madrid.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** Editorial Stylo, 1949, Distrito Federal, México.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Ed. Porrúa, S.A. 1974, Distrito Federal, México.
- FERNANDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco.** Ed. Oscar de León Palacios 2004, Guatemala.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Ed. Estudiantil Fénix, 2010, Guatemala.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Ed. Municipal, 1974, Guatemala.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005, Guatemala.

NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al derecho del trabajo**, Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú, (s.f.), Perú.

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1976, Guatemala.

VAZQUEZ VIALARD Antonio. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. Ed. Astrea, 1999, Buenos Aires, Argentina.

Legislación:

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

Decreto 1441 Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, 1971.

Decreto número 2-89. Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Judicial. 1989.

Decreto número 29-89 del Congreso de la República, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila

Decreto 17-2002. Congreso de la República de Guatemala, Ley Monetaria.



Acuerdo Gubernativo número 23-99.

Acuerdo Gubernativo número 494-2001.

Acuerdo Gubernativo número 459-2002.

Convenio 26, Relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, Organización Internacional del Trabajo 1928.

Convenio 99, Relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, Organización Internacional del Trabajo 1951.

Convenio 95, Relativo a la protección del salario, La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1952.

Convenio 131, La fijación de salarios mínimos, 1970

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 1919