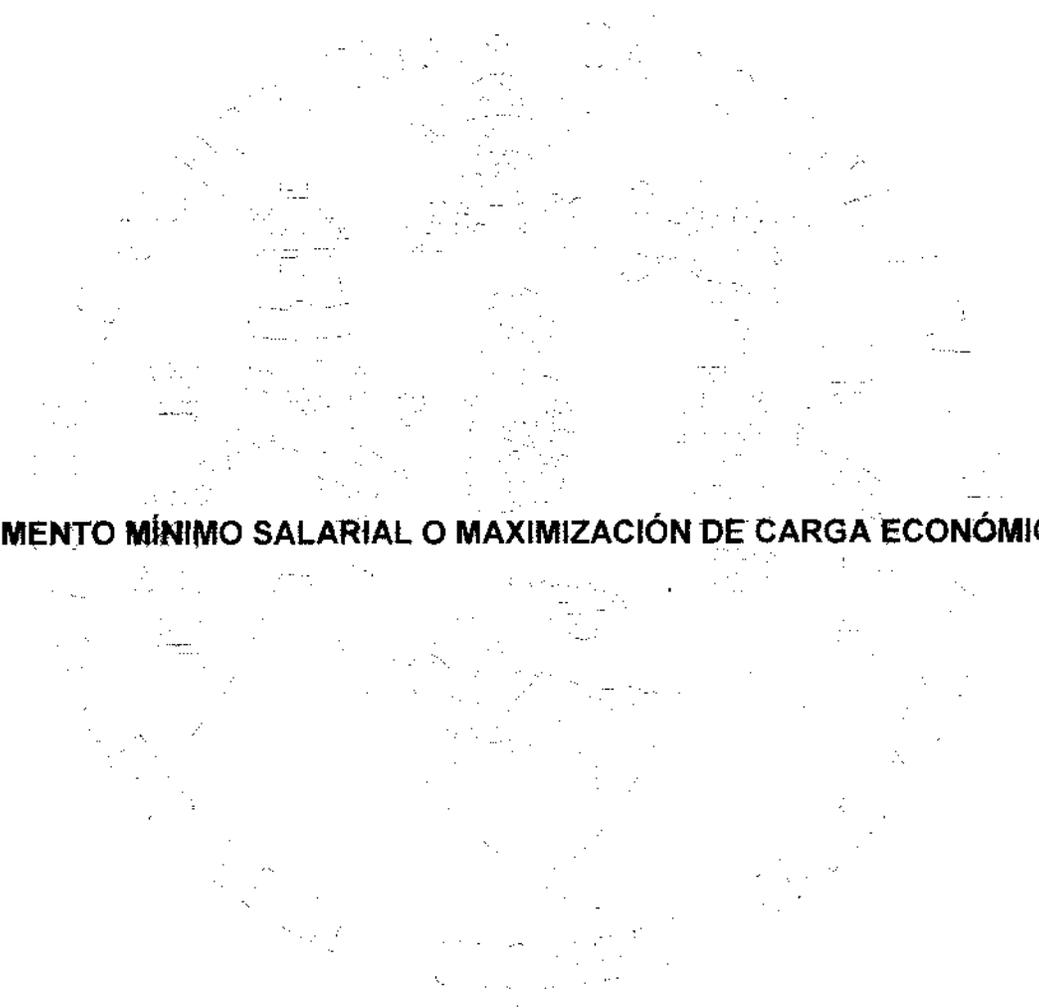


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



¿AUMENTO MÍNIMO SALARIAL O MAXIMIZACIÓN DE CARGA ECONÓMICA?

MARY LEIDA GONZALEZ AVILA

GUATEMALA, JULIO 2013

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

¿AUMENTO MÍNIMO SALARIAL O MAXIMIZACIÓN DE CARGA ECONÓMICA?

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARY LEIDA GONZALEZ AVILA

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 Ortiz 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:	Licda. Dora Lisseth Nájera Flores
Vocal:	Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus
Secretario:	Lic. David Sentés Luna

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana
Vocal:	Lic. César Augusto Conde
Secretario:	Lic. Rodolfo Giovani Celis López

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



Lic. Jorge Eduardo González Contreras

ABOGADO Y NOTARIO

6ª. Calle 4-17, zona 1 Edificio Tikal

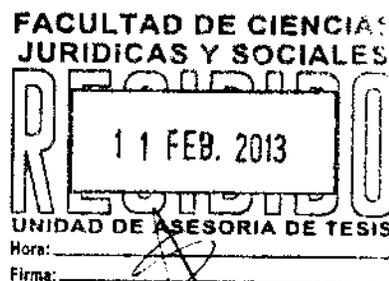
Torre Norte Oficina 209 2º. Nivel

Ciudad de Guatemala, C.A.

Tel. (502) 2263-3227

Guatemala, 11 de febrero de 2013

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



Doctor Mejía:

En cumplimiento a la resolución de fecha 20 de junio de 2012, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller **MARY LEIDA GONZALEZ AVILA**, intitulado: **"¿AUMENTO MÍNIMO SALARIAL O MAXIMIZACIÓN DE CARGA ECONÓMICA?"**.

Y para el efecto, emito opinión al respecto:

- a) En relación al contenido científico y técnico de la tesis, es de relevancia para la sociedad guatemalteca, según lo investigado se determinó que no existe protección al salario mínimo de los trabajadores, por lo que el trabajo de investigación cumple con los parámetros técnicos y científicos de las ciencias jurídico sociales.
- b) Respecto a la metodología y técnicas de investigación utilizadas. En la presente investigación se utilizó el método analítico y deductivo para el desarrollo de las conclusiones y recomendaciones, por lo que son válidas para establecer un salario mínimo acorde a la realidad económica del país, que garantice la subsistencia del trabajador .y su familia. ante alto costo de la canasta básica.



- c) Referente a la redacción. Se apega a las normas mínimas establecidas en el normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, el lenguaje usado es idóneo de fácil comprensión y de interés para la sociedad guatemalteca y contribuye a que estudiantes, catedráticos y autoridades propongan reformas a las leyes existentes en materia laboral y evitar el atropello al salario de los trabajadores ante el alza de la canasta básica.
- d) En cuanto a las conclusiones y recomendaciones, resumen los resultados obtenidos en la investigación realizada y las recomendaciones responden por una parte al contenido de la investigación y por otra a un seguimiento ulterior y ampliación del tema investigado.
- e) Las fuentes bibliográficas son diversas y actualizadas en el tema investigado, de autores nacionales y extranjeros, así como consultas en sitios de internet.

Por tal razón el tema fue desarrollado debidamente, por lo que considero que reúne los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en virtud de lo cual emito **dictamen favorable**, a efecto de que el mismo continúe con el trámite correspondiente y sea discutido en el examen público respectivo.

Atentamente,

Jorge Eduardo González Contreras
Abogado y Notario
Col. 6044

Lic. Jorge Eduardo Gonzalez Contreras
Abogado y Notario



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

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 22 de febrero de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO ROBERTO GENARO OROZCO MONZÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante MARY LEIDA GONZALEZ AVILA, intitulado: "¿AUMENTO MÍNIMO SALARIAL O MAXIMIZACIÓN DE CARGA ECONÓMICA?".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir 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, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/sllh.



LIC. ROBERTO GENARO OROZCO MONZÓN

ABOGADO Y NOTARIO

6ª. Avenida "A" 18-93, zona 1

Oficina 305, 3er. Nivel

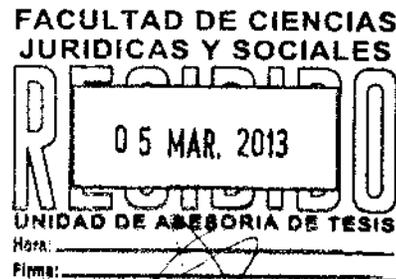
Ciudad de Guatemala, C.A.

Tel. (502) 2 232-7029

Guatemala, 5 de marzo de 2013

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

Doctor Mejía:



De conformidad con el nombramiento de fecha 22 de febrero de dos mil trece, me permito informar a usted que he revisado el trabajo de tesis de la bachiller **MARY LEIDA GONZALEZ AVILA**, intitulado: "**¿AUMENTO MÍNIMO SALARIAL O MAXIMIZACIÓN DE CARGA ECONÓMICA?**".

Como resultado de la revisión realizada a la referida investigación de tesis y de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito emitir opinión al respecto de acuerdo a los lineamientos actuales:

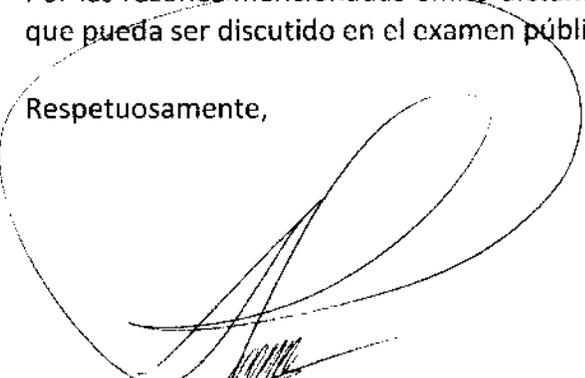
- a) La tesis abarca un contenido científico y técnico, analizando jurídicamente lo fundamental que no existen presupuestos para que se proteja el salario mínimo de los trabajadores y no siga la desprotección del salario mínimo de los trabajadores contemplado dentro de la normativa laboral.
- b) La metodología y técnicas de investigación utilizadas. reúnen las condiciones para la consecución de los objetivos y ordenamiento de las actividades para una reproducción del análisis del objeto de estudio; así como también posee análisis descriptivo y explicativo para este tipo de estudios. También se identifica la utilización del análisis documental para el desarrollo de síntesis y deducciones para la generación de conclusiones; asimismo, la técnica de estudio para analizar los requisitos para ser miembro de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, la emisión del Acuerdo Gubernativo de Fijación de Salarios Mínimos cada año y el aumento de la canasta básica. Dicha investigación es de gran utilidad para proteger el salario de los trabajadores guatemaltecos.



- c) La redacción cumple con las normas mínimas establecidas en el normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. el lenguaje usado es idóneo de fácil comprensión y de interés para la sociedad guatemalteca y contribuye a que estudiantes, catedráticos y autoridades propongan reformas a las leyes existentes en materia laboral y evitar el atropello al salario de los trabajadores ante el alza de la canasta básica
- d) Conclusiones y recomendaciones Las conclusiones resumen los resultados del análisis documental realizado y las recomendaciones responden a la delimitación de la investigación, así como también a un seguimiento posterior del tema investigado.
- e) Bibliografía consultada La revisión y análisis documental son de fuentes bibliográficas adecuadas, diversas y actualizadas en el objeto de estudio.

Por las razones mencionadas emito **dictamen favorable** aprobando así el trabajo de tesis, para que pueda ser discutido en el examen público respectivo.

Respetuosamente,



Lic. Roberto Orozco Monzón
Abogado y Notario
Colegiado No. 1979

ROBERTO GENARO OROZCO MONZON
ABOGADO Y NOTARIO



USAC

TRICENTENARIA

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

Edificio 5-7 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 MARY LEIDA GONZALEZ AVILA, titulado ¿AUMENTO MÍNIMO SALARIAL O MAXIMIZACIÓN DE CARGA ECONÓMICA?. 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/islh

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A Dios: Porque siempre has estado conmigo en los momentos más difíciles de mi vida, he podido realizar todas las cosas por tu gracia divina que me protege y me fortalece. Te adoro con toda mi alma.
- A mis padres: Por traerme a la vida, y ser mis padres, y por todo su amor que me brindan y porque siempre están pendientes de mí, que Dios los bendiga y los proteja siempre.
- A mi esposo: Por su gran amor, su apoyo incondicional y porque siempre está conmigo para ayudarme en todo.
- A mis hijas: A Gaby y Claudita por su gran amor, cariño amistad, ayuda y por escucharme en los momentos difíciles de mi vida, y llenarme de fortaleza, las quiero muchísimo hijitas lindas por su comprensión y confianza.
- A mi hermana, hermanos, cuñadas y sobrinitos: Por su amor fraterno y cariño.
- A mis amigos: Agradecimiento profundo por su gran ayuda y amistad, nunca los olvidaré.
- A La Universidad de San Carlos de Guatemala: Agradecimiento, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por ser mi casa de estudios, y darme la oportunidad de ser una profesional.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. La norma constitucional.....	1
1.1. Generalidades	1
1.2. El Código de Trabajo guatemalteco, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	9
1.3. Derecho Laboral.....	13
1.3.1. Antecedentes del derecho laboral guatemalteco	13
1.3.2. Evolución histórica del derecho laboral.....	14
1.4. Denominaciones de derecho laboral.....	19
1.5. Principios del derecho laboral guatemalteco.....	20
1.6. Importancia de la tutelaridad laboral	24
1.6.1. Principio de tutelaridad.....	25
1.6.2. Razón de ser de la tutelaridad	26
1.6.3. Lo paradójico de la tutelaridad	29
1.7. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	30

CAPÍTULO II

2. La esclavitud laboral.....	35
2.1. La realidad actual del trabajador guatemalteco.....	36
2.2. Explotación laboral.....	39



CAPÍTULO III

3.	El salario.....	47
3.1.	Historia del salario.....	47
3.2.	Definiciones y consideraciones doctrinarias del salario	50
3.3.	Teorías del salario.....	54
3.3.1.	Teoría de los ingresos.....	55
3.3.2.	Teoría de la subsistencia	55
3.3.3.	Teoría del fondo de salarios.....	56
3.3.4.	Teoría de Marx.....	56
3.3.5.	Teoría de la productividad.....	57
3.3.6.	Teoría de la oferta y la demanda	57
3.3.7.	Teoría de la ley de bronce.....	57
3.3.8.	La teoría de los salarios de Karl Marx.....	58
3.4.	Fines del salario	59
3.5.	Clases de salario.....	62
3.5.1.	Salario básico.....	62
3.5.2.	Salario nominal	62
3.5.3.	Salario familiar	64
3.5.4.	Salario móvil.....	64
3.5.5.	Salario por obra.....	65
3.5.6.	Salario en dinero, en especie y mixto	65
3.5.7.	Salario por pieza	66
3.5.8.	Salario por tiempo.....	66
3.5.9.	Salario mínimo	67
3.6.	Definición de salario mínimo	67
3.7.	Antecedentes históricos del salario mínimo	69
3.7.1.	Época antigua	69
3.7.2.	Época moderna.....	70



Pág.

3.8.	Naturaleza del salario mínimo	72
3.9.	Fines fundamentales del salario mínimo	74
3.10.	El Estado en la política de los salarios mínimos.....	74
3.10.1.	Intervención estatal	74
3.11.	Inconvenientes y ventajas de la aplicación del salario mínimo.....	75
3.11.1.	Inconvenientes	75
3.11.2.	Ventajas	76
3.12.	Instituciones que participan en el proceso de fijación de salarios mínimos.....	78
3.12.1.	Generalidades	78
3.13.	Comisión Nacional del Salario.....	79
3.13.1.	Definición	79
3.13.2.	Organización	79
3.13.3.	Requisitos	81
3.13.4.	Nombramiento.....	82
3.13.5.	Vigencia de los cargos	83
3.13.6.	Atribuciones	83
3.13.7.	Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario como órgano colegiado.....	84
3.13.8.	Atribuciones de los miembros de la Comisión Nacional del Salario.....	85
3.13.9.	Atribuciones específicas del Presidente de la Comisión Nacional del Salario	86
3.13.10.	Atribuciones específicas del Secretario de la Comisión Nacional del Salario	87
3.13.11.	Atribuciones de los asesores que integran la Comisión Nacional del Salario	87
3.13.12.	Convocatoria a sesiones	88
3.13.13.	Quórum legal.....	88



Pág.

3.13.14. Formalidades	89
3.14. Comisiones Paritarias del Salario Mínimo	89
3.14.1. Definición	89
3.14.2. Organización	90
3.14.3. Requisitos	91
3.14.4. Vigencia de los cargos	92
3.14.5. Nombramiento.....	92
3.14.6. Atribuciones	94
3.14.6.1. Atribuciones de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos como órgano colegiado.....	94
3.14.6.2. Atribuciones de los miembros de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.....	95
3.14.6.3. Atribuciones específicas de los presidentes de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos	95
3.14.7. Convocatoria a sesiones	96
3.14.8. Quórum legal.....	97
3.15. Junta Monetaria del Banco de Guatemala	97
3.15.1. Organización	97
3.16. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	98
3.16.1. Organización	98
3.17. Proceso de fijación de salarios mínimos en Guatemala.....	100
3.17.1. Generalidades.....	100
3.18. Aumento mínimo salarial decretado anualmente	101
3.19. Maximización de carga económica	103
3.20. Instituto Nacional de Estadística	104

CAPÍTULO IV

4. Incremento inmediato de la canasta básica	107
--	-----



Pág.

4.1.	¿Hasta dónde podrán resistir las familias el encarecimiento de los productos con los precarios salarios que reciben?.....	108
4.2.	Las consecuencias económicas generadas por el aumento al salario mínimo.....	110
4.2.1.	Aumento de precios a la canasta básica.....	111
4.2.2.	Inflación.....	111
4.2.3.	Desempleo.....	114
4.3.	¿Un Estado indiferente o impotente?.....	115
4.4.	El desabrigo Institucional ante el alza de la canasta básica.....	117
4.5.	Urge instauración de convenios coyunturales previos al aumento decretado anualmente.....	120
4.6.	Aporte de la investigación.....	121
	CONCLUSIONES.....	125
	RECOMENDACIONES.....	127
	BIBLIOGRAFÍA.....	129

INTRODUCCIÓN

El fin fundamental de la presente investigación, es por la decadente realidad económica y laboral que afrontan los trabajadores de Guatemala; por el drástico aumento de coste de la canasta básica como consecuencia del aumento al salario mínimo cada año; el cual no favorece en nada al trabajador y la falta de protección de parte del Estado de Guatemala al no aplicar la tutela regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo de Guatemala. Razón por la cual, se realizó esta investigación ya que el salario es considerado un elemento relevante del trabajador, porque cumple una misión importante en cuanto a satisfacer con amplitud las necesidades de toda índole del trabajador y su familia.

¿Aumento mínimo salarial o maximización de carga económica? Consiste en que aparentemente la fijación o aumento al salario mínimo cada año es de gran ayuda y sustento para la economía de los trabajadores, así lo establece la ley, al preceptuar que “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral, cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”, no obstante, en la realidad el trabajador no lo vive así; una de las consecuencias devastadoras para el trabajador es el incremento drástico de la canasta básica, de allí deriva la importancia de evaluar este tipo de fijación salarial; motivo que dio origen a la escogencia del presente tema.

El objetivo general fue determinar ¿Por qué de forma inmediata al aumento salarial mínimo, los empresarios incrementan drásticamente el precio a la canasta básica, asimismo, el silencio estatal guatemalteco? El objetivo específico fue indicar si el Estado puede celebrar convenios con el sector privado para no caer en drasticidad de incremento a la canasta básica. La hipótesis menciona ¿El gobierno cuenta con una política laboral económica que proteja al trabajador para que no aumente el valor de la canasta básica? Para su comprobación se recabó información documental y reportajes de prensa. Por lo tanto, es necesario que el Estado, realice reformas urgentes para

contribuir a soluciones viables del ámbito jurídico laboral guatemalteco y proteger al trabajador más necesitado.

Esta investigación consta de cinco capítulos: El I, hace referencia a la norma Constitucional, el Código de Trabajo de Guatemala, los principios del derecho laboral, tutelaridad laboral, constitución de la Organización Internacional del Trabajo; el II, refiere a la esclavitud laboral, la realidad actual del trabajador guatemalteco, la explotación laboral; el III, describe el salario, definiciones, teorías, salario mínimo, Comisión Nacional del Salario, Comisiones Paritarias, proceso de fijación de salarios mínimos en Guatemala, aumento salarial decretado anualmente, maximización de carga económica, Instituto Nacional de Estadística; el IV, consiste en el incremento inmediato de la canasta básica, las consecuencias económicas generadas por el aumento salarial, el desabrigo institucional ante el alza de la canasta básica, instauración de convenios coyunturales previos al aumento decretado anualmente; y plantea la propuesta de reforma de los Artículos 6to. del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario, Acuerdo Gubernativo Número 1319 y 106 del Código de Trabajo de Guatemala.

Los métodos empleados fueron: El analítico que permitió analizar todos los supuestos planteados, para llegar a las conclusiones obtenidas. El método Inductivo, por medio del cual se analizaron los requisitos para ser miembro de la Comisión Nacional del Salario y los requisitos para ser miembro de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. Concretamente para que el Organismo Ejecutivo emita un acuerdo al salario mínimo acorde a la realidad económica nacional. El método deductivo se aplicó mediante la comparación entre lo que establece la ley sustantiva y la praxis laboral.

Este estudio se muestra fundado en la ley sustantiva laboral y la praxis de la misma, tema que se expone en dirección al Estado, dueños de empresas privadas y a la sociedad para que observen y acaten el ordenamiento jurídico y convivir en un estado de derecho democrático constitucional.



CAPÍTULO I

1. La norma constitucional

1.1. Generalidades

Es necesario atender primeramente el contenido constitucional, tocante al presente tema, atendiendo el orden jerárquico correspondiente, tal como indica, Martínez Vivot, al referirse a la Constitución Política de la República de Guatemala: “Ésta es sin duda la fuente formal principal. Sus disposiciones imponen un programa de realizaciones en esta materia, así como distribuyen la competencia legislativa en el orden nacional y provincial”.¹

En el caso de Guatemala la Constitución Política de la República de Guatemala, es la fuente formal principal; por ende, se hace necesario la referencia del comentario emitido por la Corte de Constitucionalidad, en relación con el principio de supremacía constitucional, en donde claramente expone: “Uno de los principios fundamentales que informa el derecho guatemalteco es el de supremacía constitucional y ésta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del estado constitucional de derecho”.

“Esa súper legalidad se reconoce con absoluta precisión, en tres Artículos de la ley fundamentalmente: el Artículo 44 que dispone que serán nulas ipso jure las leyes

¹ Martínez Vivot, Julio J. **Elementos del derecho de trabajo**. Pág. 39.



disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyen, restrinjan o tergiversen los derechos que la constitución garantiza, el Artículo 175 que afirma que ninguna ley podrá contrariar sus disposiciones y que las que violen o tergiversen sus mandatos serán nulas ipso jure; y el Artículo 204, donde establece que los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la constitución prevalece sobre cualquier ley o tratado" (Gaceta No. 42. Expediente No. 639-95, página No. 23, sentencia; 11-12-96). Es congruente y consecuente, desde un punto de vista amplio, reconocer la jerarquía existente en el ordenamiento jurídico guatemalteco, más no basta contar con su existencia, como parte de una ley vigente ni mucho menos como patrimonio jurídico de un Estado, sino que debe ser una ley positiva, aplicable en todos los ámbitos de aplicabilidad de la ley.

Por ello ha sido necesario tener como punto de partida el criterio de la Corte de Constitucionalidad que da fundamento jurídico y confiable en relación al tema de investigación que atañe en esta ocasión; además, servirá de luz en el desarrollo del presente trabajo con carácter apremiante, imperativo jurídico, económico y social, aunque eminentemente laboral, y al mismo tiempo la puerta indicada para la pronta solución de la nebulosa necesidad laboral socioeconómica y jurídica del país.

Con este ostentado, se puede exponer y desarrollar, con ahinco cada elemento que compone el verdadero sentido de este trabajo, así como el planteamiento de una propuesta que resuelva la problemática que aflige, como lo es el aumento drástico a la canasta básica al aumentar el salario mínimo, así como la respuesta mediática y



jurídica para la solución a la disyuntiva jurídica laboral versus la realidad del salario mínimo laboral de los guatemaltecos, procurando, además, plasmar objetivamente cada uno de los aspectos resultantes de este estudio, que tienen concordancia que ayuden el rescate del Estado de derecho y la reivindicación y dignificación de la clase trabajadora. Lo único que grita en silencio y con dirección al Estado, es la restitución de sus derechos laborales, la institucionalidad, la reivindicación del Estado de derecho constitucional, para que el Estado proteja al trabajador del aumento drástico de la canasta básica del mísero aumento mínimo salarial.

Comprendido dicho comentario constitucional, es necesario desarrollar los pilares que sustentan esta investigación; en concreción, el Artículo 103 de la Constitución Política de Guatemala, donde se dispone: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores laborales, económicos y sociales pertinentes”, conjuntamente con el Artículo 101 constitucional reza: “El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”, y con base al principio de supremacía constitucional, regulado en el Artículo 175 que señala: “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure”, se debe entender que como norma constitucional, atendiendo a su tenor literal, contienen un imperativo.

Todo ello coincide a que todas las leyes ordinarias, reglamentarias, todo el contenido jurídico guatemalteco debe estar sujeto y regido a la norma suprema constitucional,



contrato individual de trabajo y los mismos pactos colectivos de carácter económico y social.

Esencialmente los Artículos mencionados, en donde se hace referencia al principio de tutelaridad para los trabajadores, está establecido que las leyes reguladoras de las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores, y para su justa interpretación y no alejarse de ella, deben hacerse según el sentido propio de su palabra, o su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu.

Al interpretar el Artículo 101 constitucional, tomando en cuenta la claridad de su exposición y su tenor literal, patentiza la tutelaridad de las leyes que regulan la protección del trabajador, mas atendiendo a la normativa constitucional se entiende que el Estado, a través de los órganos administrativos, jurisdiccionales y las leyes de trabajo, en todo momento deben cumplir con la protección de los trabajadores figurando que en el momento de inobediencia de esta norma se genera la inobservancia y el menoscabo del Estado de derecho constitucional.

En la misma circunstancia el Artículo 101 constitucional, establece; “El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”, lo que reitera la aplicación de todos los principios que conlleva dicha justicia, pues parte de la organización es velar por que la canasta básica no aumente drásticamente y el aumento del salario mínimo de los trabajadores tenga un gran beneficio para el



necesitado trabajador, y por ende la existencia de instituciones ya sean de carácter administrativo o jurisdiccional que velen por la función asignada por la Constitución Política de la República de Guatemala y las demás leyes contenidas en el ordenamiento jurídico y así dar el verdadero cumplimiento al principio de tutelaridad y los principios de justicia social.

Según Friedrich A. Von Hayek, Premio Nobel de Economía en 1974, citado por Mario David García, en relación a la Justicia Social constituyó una de sus grandes preocupaciones, durante más de diez años a la par que expresaba su fracaso en el empeño, precisaba luego, que su conclusión sobre la citada expresión, referida a una sociedad de hombres libres, carecía de sentido; pero Hayek insistía que era mayor interés averiguar por qué razón, y pese a todo, ese concepto dominó el debate político durante más de un siglo, siendo utilizado con éxito para respaldar pretensiones de ciertos grupos a una porción mayor de las cosas buenas de la vida.

Para Hayek, “la justicia social es una simple fórmula vacía utilizada cuando se quiere dar por sentado que una determinada pretensión está justificada sin dar razones para ello; a pesar de lo cual, advierte el jurista, es un término intelectualmente espurio”. Algunos prosiguen, llegaron por su cuenta a esa conclusión con el resultado de que, al ser la “justicia social” la única clase de justicia que pensaron alguna vez, se vieron obligados a suponer que el término justicia carecía de sentido. Las normas por las que debe regirse la conducta individual son tan indispensables para el mantenimiento de



una sociedad pacífica de hombres libres como incompatibles son con ella los intentos de realizar la “justicia social afirma el autor”.²

Según Mario David García, en torno a las aseveraciones de Hayek, “Es necesario, por tanto, examinar en que fundamenta Hayek sus aseveraciones. El término “justicia social”, dice, suele usarse como sinónimo de lo que antes fue la “justicia distributiva”, segunda expresión ésta que quizá pueda dar una idea de lo que se pretende decir: no puede haber justicia distributiva allí donde nadie distribuye.

De acuerdo con el jurista austriaco, la justicia solo tiene sentido como norma de la conducta humana, y ninguna norma concebible para la conducta humana, de los individuos que se proporcionan mutuamente bienes y servicios en una economía de mercado (prevaliente en el mundo globalizado, hoy) sería capaz de producir una distribución que pudiera ser calificada sin absurdo de justa o injusta. Los individuos pueden comportarse con toda la justicia imaginable; pero como los resultados obtenidos por cada uno de ellos no son ni pretendidos ni predecibles por los demás, el estado de cosas resultante no puede ser llamado justo ni injusto.

La vacuidad de la expresión “justicia social” se demuestra, por otra parte, según Hayek, porque no existe el menor acuerdo sobre lo que esa justicia social exige en los casos particulares, como por no haber prueba que nos permita decidir quién tiene la razón cuando hay desacuerdo, o porque ningún plan de distribución preconcebido podría ser llevado a la práctica en una sociedad en la que los individuos sean libres, en el sentido de permitirseles utilizar su propio saber y entender para sus propios fines. El ser, el

² García Mario David. **El Derecho del trabajo ha muerto**. Pág. 32.



hombre responsable moral de sus actos, es incompatible con la aplicación del tan deseado modelo general de distribución.

El doctrinario austriaco añade que aunque muchas personas están insatisfechas con el modelo de distribución vigente, ninguna de ellas tiene realmente una idea de cuál sería la justa. Solo encontramos acusaciones intuitivas de ciertos casos concretos como injustos, pero nadie ha dado con una sola regla general de la que podamos deducir que es lo "socialmente justo", en todos los casos particulares a los que resulte aplicable; salvo la norma de "igual salario por igual trabajo" que, por supuesto, la libre competencia tiende a hacer cumplir pero excluye las consideraciones de mérito, necesidad y otras semejantes en las exigencias de justicia social".³

Solo por citar un ejemplo: la necesidad imperante de creación de políticas económicas justas por parte del gobierno para proteger el salario mínimo de los trabajadores y evitar el aumento de la canasta básica.

Pareciera inadmisibles e incomprensibles, desde todo punto de vista, pero especialmente desde la óptica jurídica, que el gobierno y el sector empresarial, han hecho caso omiso a la injusticia en que viven los trabajadores guatemaltecos con el mísero aumento al salario mínimo y el desmedido aumento a la canasta básica. ¿Dónde quedan entonces los principios de supremacía constitucional, la tutelaridad del derecho laboral y los principios de justicia social?, generando con todo esto la desaparición de la jerarquía constitucional y de forma exigua provocando el resquebrajamiento del estado de

³ Ob. Cit. Pág. 33.



derecho, dando cabida a un mal democrático, anarquismo patronal, institucional y empresarial. Opacando en todo sentido la democracia en crecimiento y así mismo el menoscabo sigiloso del derecho del trabajo así como el fustigo desconsiderado dirigido en contra del desprotegido trabajador.

Atender la jerarquía constitucional, tanto para gobernantes y como para gobernados, hace sostenible, fuerte y creciente la institucionalidad así como el Estado de Derecho; sin embargo, la practicidad actual muestra otro panorama de detrimento institucional, el cual es lamentable desde todo punto de vista, que mediante el desarrollo de este trabajo se justifica ampliamente y con sustento real y jurídico.

Sería fragmentario e incomprensible este capítulo si no se hace referencia al comentario que ha emitido la Corte de Constitucionalidad al señalar; “La jerarquía constitucional y su influencia sobre todo, el ordenamiento jurídico tiene una de sus manifestaciones en la prohibición de que las normas de jerarquía inferior pueden contradecir a las de jerarquía superior. El principio de supremacía legal está garantizado por la constitución; y, por la otra, la que impone a los tribunales el deber de observar en toda resolución o sentencia el principio de que la constitución prevalece sobre cualquier ley.

Del principio de supremacía se deriva el de la jerarquía normativa que impone la coherencia del ordenamiento jurídico, de manera que la norma superior determina la validez de la inferior”. (Gaceta No. 59, expediente No. 1200-99, página No. 59, sentencia 29-03-01.)



1.2. El Código de Trabajo guatemalteco, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Luis Fernández Molina, expone con relación a la O.I.T. y al Código de Trabajo guatemalteco que: “Esta fue la primera motivación que dio origen a la OIT, la paz mundial. Que se eliminarán todos los factores que pudieran conducir, a que se repitiera una guerra tan horrible como la que acaba de concluir (año 1918). Si los trabajadores tenían trabajos seguros y dignos no estarían en disposición de promover conflictos y si una nación estaba tranquila, aseguraba la armonía de las naciones vecinas. Por ello fue la búsqueda de la paz, tanto interna como internacional, lo que constituye el primer bastión de la naciente organización. Pero más allá de este elemento político, otros componentes incidieron en la creación de la OIT. Desde años antes se venía gestando un movimiento humanístico y en ese sentido el Acuerdo de Versalles de 1919 no fue más que el catalizador del sentimiento humanitario que desde décadas atrás se venía gestando”.⁴

Si bien es cierto que la Primera Guerra Mundial ya concluyó, dejó como producto la creación de la Organización Internacional del Trabajo con el fin principal de velar por el bienestar de los trabajadores. La guerra interna continúa a pesar de contar con un Código de Trabajo y una organización internacional de trabajo, no ha sido suficiente para que los trabajadores posean trabajo seguro y con reservación de su dignificación, aunque en esta ocasión es preciso hacerse la pregunta. ¿En dónde radica el problema

⁴ Fernández Molina Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 316.



laboral guatemalteco? ¿Lo estará en el contenido de las normas o en su falta de aplicación?

Mario David García, al abordar el tema: expone; “En Guatemala la influencia del marxismo, del socialismo del New Deal de Roosevelt, y de la sociedad fabiana británica, cristalizaron en la emisión del Derecho Legislativo 1441, Código de Trabajo promulgado en 1947 con posteriores modificaciones que llegan a 2001 (en este último caso, en un vano intento por revivir el movimiento sindical).

El Código de Trabajo resume aspectos doctrinarios sustentados en una ideología que dominó el siglo XX, que apelaba a fines de igualdad social y que hoy es posible evaluar con la suficiente perspectiva. En particular, el análisis crítico de los efectos de la legislación laboral es factible a partir del estudio de hechos destacables, referente a hechos destacables que indica el autor, en su obra, El derecho del trabajo ha muerto, se hará referencia solamente a dos de los que se consideran tener relación con el tema principal de este trabajo.

- a) La emigración iniciada en 1973 en Guatemala (con la salida “caminando” de más de 2,500 campesinos Kanjobales, que llegaron hasta los alrededores del lago Okeechobee, en el centro del Estado de la Florida, en Estados Unidos) que supera ya el millón de personas. Éxodo en búsqueda de mejores ingresos y condiciones de vida que poco o nada tuvo que ver con el conflicto armado de 30 años. Las conquistas sociales logradas al amparo de la legislación laboral, han sido dejadas atrás por ciento de miles de los supuestos beneficiarios; que renunciando a ellas han optado por emigrar a naciones que no ofrecen ninguna de estas prebendas

sociales, pero que si les aseguran mejores salarios en un mercado laboral dinámico, no entorpecido por la coercitiva legislación nacida de la ideología igualitaria y/o la demagogia. Los emigrantes protagonizaban así un fenómeno merecedor de estudio y reflexión puesto que optaron por la renuncia de sus conquistas sociales para ir en pos del sueño americano. Trabajar en una nación federada que no ofrece a los trabajadores una indemnización, pago del séptimo día, aguinaldos, bono 14, ni otros privilegios sociales.

- b) Las naciones europeas, como se ha puesto en evidencia en los congresos de expertos en Derecho de Trabajo, auspiciado por la Universidad Catalana Ramón Llull, dejaron atrás el estado Bienestar y con él, la normativa laboral tal y como fue concebida hasta 1990. Según este panorama, en el mediano plazo, las normas que regulan la relaciones laborales podrán estar contenidas en los códigos civiles o de obligaciones y contratos, en los penales (en cuanto se trate de delitos) y en el derecho económico, este último que toma auge a partir de fenómenos como la globalización y el comercio electrónico. Es necesario, en consecuencia contribuir al debate nacional tendiente a conseguir cambios sustanciales de la legislación guatemalteca de trabajo, en orden a hacerla congruente y consecuente con la propuesta pretensión de la prosperidad de los trabajadores, la muerte de las ideologías anticapitalistas y la inevitable competencia natural de la “globalización”.⁵

⁵ García, Mario David. **Ob. Cit. Pág.** 4 y 5.



No era posible abordar la ley ordinaria laboral sin antes haber explicado primariamente el orden jerárquico constitucional, la norma suprema, en especial el principio de supremacía constitucional, no solamente eso, si no la referencia a la Organización Internacional del Trabajo, creada con el fin de velar por el bienestar del trabajador, como también lo expresado por Mario David García, reiterando la necesidad de la referencia anterior pues sin ello no se cumpliría con el cometido, de un trabajo serio, minucioso y responsable, siendo la característica peculiar que persigue este trabajo.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, tiene como finalidad regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos, e instrumento legal según el Artículo 88 del salario o sueldo como 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, pago que en su gran mayoría es el salario mínimo y en muchos casos ni el mínimo.

Mas viene a ser afectado enormemente con el incremento de la canasta básica, siendo el Estado a través de sus órganos administrativos el ente que debe velar por esa arbitrariedad, toda vez que el Artículo 113 del Código de Trabajo establece: "El Organismo ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica", aparentemente la fijación o aumento al salario mínimo, es



de gran ayuda y sustento para la economía de los trabajadores, pues así lo establece el Artículo 103 del mismo Código, al preceptuar que: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que cubra sus necesidades normales de orden material, moral, cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia,” dando a entender que el salario mínimo debe cubrir al menos todas la necesidades básicas de una familia y en procura del bienestar del trabajador; asimismo, atendiendo la tutelaridad del derecho laboral hacia el trabajador. La finalidad de las normas es que el Organismo Ejecutivo emita un acuerdo gubernativo aprobando el salario mínimo acorde a la realidad económica del país.

Con esta explicación es inconcebible que se haga caso omiso a lo normado, ni se acaten las disposiciones constitucionales y de forma sigilosa se esté minando poco a poco el derecho de los trabajadores, sin que nada ni nadie haga algo por detener dicho flagelo, menoscabando al trabajador, y el resquebrajamiento del estado constitucional.

1.3. Derecho Laboral

1.3.1. Antecedentes del derecho laboral guatemalteco

En el derecho laboral, se hallan variedad de instituciones que garantizan derechos y obligaciones mínimas al trabajador y patrono, susceptibles a ser mejoradas en base al principio de tutelaridad para el trabajador y el de superación de las garantías mínimas, por lo que es importante realizar una breve reseña de cómo ha evolucionado el derecho en materia laboral desde épocas antiguas hasta nuestros días.

1.3.2. Evolución histórica del derecho laboral

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el Génesis; del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica sino una manera de disciplinar a los primeros humanos por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la de hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el producto de su trabajo, el excedente le sirvió para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás para satisfacer sus necesidades.

Mario de la Cueva, afirma que: “en el derecho laboral, no existe un detalle en la historia que nos muestre cual ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, por ejemplo: el Código Humarabí, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador; las leyes de Marcu, surgieron posteriormente y de ellas concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un



tiempo de luz y un tiempo de sombra, en el primero la mayoría de los animales trabajan para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería de hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica, de un recuento formal que debe empezar de la Roma antigua o Roma clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma".⁶

En Roma clásica: se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo.

En la Edad Media que comienza con la caída del imperio Romano y con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura; luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses.

En la Edad Moderna: El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportadas a Europa lo cual trajo

⁶ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 28.

como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción y el atesoramiento del dinero cambia la concepción moral del trabajo.

Para Piñero Rodríguez y de la Villa: “Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir. Así, en Francia en 1791 se da la llamada “Le Chatelier” que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político”.⁷

Edad Contemporánea: se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importantes es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo, en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica. En el período de

⁷ Piñero Rodríguez, Miguel y Luis Enrique de la Villa, **Compendio del derecho de trabajo**. Pág. 29-31.



industrialización y capitalismo: En América, el amparo de la mujer y el menor se concreta también en las leyes dictadas por casi todos los países del continente durante las primeras décadas del presente siglo pudiendo citar a modo de ejemplo la ley Argentina del 14 de octubre de 1907, la ley chilena de contrato de trabajo del ocho de septiembre de 1924 estableciendo como edad mínima 14 años; Colombia, Guatemala, Perú y México regulan las jornadas del menor en un período nunca mayor de las seis horas interrumpidas por un descanso de duración variable. La prohibición del trabajo nocturno para los menores de 18 años, en Brasil (Código de Menores de 27- 2-1914) o en Guatemala, cuya ley de trabajo prohíbe el trabajo de los menores en ocupaciones nocturnas insalubres o peligrosas, son ejemplos de la preocupación del legislador americano por defender la mano de obra infantil de las distintas naciones.

Igual podría decirse en relación a la legislación protectora de la mujer, que se dicta ordinariamente en los países de América durante el primer cuarto del siglo pasado; la prohibición de despido de la mujer embarazada; los plazos de descanso previo y posteriores al alumbramiento, la prohibición de trabajos peligrosos, incómodos o insalubres para la madre o para la vida del feto; y, en fin, la prohibición de trabajo nocturno para las mujeres, es norma habitual de la legislación americana del período señalado. El 22 de junio de 1796 fue aprobada la primera ley destinada a resguardar el patrimonio humano de los nocivos efectos de la Revolución Industrial prescribiendo disposiciones sanitarias: limitaba a 12 horas máximas la jornada diaria, incluyendo el tiempo de comedor; hacía obligatoria la instrucción del menor y establecía un sistema de inspección periódico del trabajo, no obstante, esta ley ni siquiera fue aplicada. El



primer ordenamiento de este tipo realmente efectivo fue la llamada Ley de Fábricas de 1833.

Prusia en 1839, sanciona legalmente el amparo de la mano de obra infantil y femenina; Francia el 22 de febrero de 1851 asegura el aprendizaje del menor en condiciones de acuerdo a su edad y sus fuerzas.

El derecho del trabajo en América: Al principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares.

Sánchez Martín, aduce al respecto que: “Bolivia, que por ley (21/11/1924) reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile (leyes de 24/12/25 y 17/10/25, respectivamente). Lo mismo puede decirse de los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz). Panamá, con su ley de 1914, y Perú, con la ley (7/2/24), también reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio”.⁸

⁸ Sánchez Martín, Antonio Raudilio. **Derecho laboral. Parte general.** Págs. 119-122.

1.4. Denominaciones de derecho laboral

Referente a historia de las denominaciones del derecho laboral, en un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.

En primer orden debe entenderse el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral, el cual consiste en la actividad realizada por un humano material o intelectual que produce una modificación del mundo exterior, a través del cual se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social para poder dejar y evitar que todo esto ocurra dentro de lo que es el derecho laboral genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en

las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada, según el considerando cuarto inciso a) del Código de Trabajo guatemalteco.

Por lo que se define al derecho laboral o derecho del trabajo como el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del Estado. El derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación o retribución, llamada salario. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

1.5. Principios del derecho laboral guatemalteco

Primeramente y de forma general debe observarse con detenimiento la significación de principio tal como lo ostenta el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, al exponer que, “los principios son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”.⁹

⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 7.



El tratadista de Castro, citado por el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, establece una triple función de los principios inspiradores del derecho colectivo, e indica: “a) Los principios del derecho colectivo al trabajo, cumplen una función informadora, que inspiran al legislador, sirviendo como fundamento al ordenamiento jurídico, b) Inspiran una función normativa, que actúa como fuente supletoria, en casos de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho, c) Función interpretadora: En virtud de que operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que hay algunos de esos principios que sirven de más para el legislador o el creador de las normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel”.¹⁰

El profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez, citado por Chicas Hernández, define lo que estima son los principios, expresando que “Son líneas directrices que informan algunas normas e informan directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos¹¹”.

Luis Fernández Molina, expone ampliamente en relación a los principios, que “El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre

¹⁰ Ob. Cit . Pág. 8.

¹¹ Ibid Pág. 23.



trabajadores y empleadores, en quien se benefician del vínculo laboral el que da su fruto y el que paga el servicio”¹².

Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Relata el Génesis que al insuflarse Dios la vida a la masa de arcilla en sus manos, le impuso sus principales características, resumiéndolo con un simple, a nuestra imagen y semejanza, instruyéndole que debía dominar la creación. De la misma forma los dioses Quichés, Gocumatz y Tepeu, citados en el Popol Vuh, al formar al hombre de la masa de maíz, le establecieron sus principales atribuciones. Será fuerte, valiente, etc.

En forma similar al formarse el derecho laboral positivo, su creador, esto es el legislador, debe o en su momento debió transmitir a su criatura, los principios por los que debía inspirarse en su desenvolvimiento. Son esos principios los que se pretende escudriñar para poder determinar el derrotero que corresponde a esta rama nueva de derecho. A los que se les podría llamar principios o fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas pero el término principio es considerado más adecuado.

¹² Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit. Pág.** 17.



Podría hacer una larga lista de principios que se pudieran aplicar a la disciplina jurídica, sin embargo, ubicando los principales, se tienen.

- a) Principio tutelar: trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- b) Principio evolutivo: el derecho laboral es cambiante y nunca estático. Con tendencia a otorgar mejores beneficios a los empleados.
- c) Principio de obligatoriedad: el derecho laboral es coercitivo, por lo que debe aplicarse a dentro de las relaciones laborales.
- d) Principio de rendimiento o de buena fe: prevalece entre trabajador y patrono, siendo un vínculo jurídico que se pacta en el contrato entre empleadores y trabajadores y es verdadero.
- e) Principio de realismo: tiene la particularidad de evitar exageraciones; sólo narra los acontecimientos concretos, teniendo presente la actividad económica laboral.
- f) Principio de sencillez: el derecho de trabajo va dirigido a la población que no cuenta con niveles elevados de preparación y educación por lo que no es formalista y las actuaciones de los jueces deben ser claras y sencillas para los sujetos que intervienen en un proceso laboral.
- g) Principio conciliatorio: El derecho laboral es eminentemente conciliador. No busca atacar a los empleadores ni mucho menos limitar a los trabajadores.
- h) Principio de aplicación decreciente: Ampara al trabajador y debe ser aplicado en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida, siendo de



dicha forma sin sentido el aplicarlo en el mismo grado de intensidad a un trabajador que solo gana el salario mínimo.

En cuanto al Código de Trabajo, en la parte de los considerandos se ubican a los siguientes principios: el principio de tutelaridad, mínimo de garantías sociales, irrenunciabilidad, necesario, imperativo, realista, objetivo, derecho público, hondamente democrático, libertad de contratación, claridad, sencillez, poco formalista, celeridad y conciliatorias, aunado a estos principios no se puede dejar de mencionar lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101: "El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social". Empero, por la objetividad y concreción del presente trabajo, se centrará en el principio de tutelaridad.

1.6. Importancia de la tutelaridad laboral

Luis Fernández Molina al referirse principio de tutelaridad expone que: "La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios; el trato patronal, etc.



De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es; un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador”.¹³

Por lo regular los juristas al definir cualquier rama del derecho, la enseñan con principios que van a regularla. De hecho la Constitución Política de la República de Guatemala lo hace a través de principios generales del derecho; por ende es imprescindible e imperativo desarrollar en esencia los principios del derecho laboral.

1.6.1. Principio de tutelaridad

Se entiende por este principio el que sustenta a todas las ramas del derecho laboral y se refleja en cada una de las regulaciones; significa que todas las leyes del ordenamiento jurídico y las instituciones en materia laboral, tienen que cumplir con la protección y defensa de la parte más débil en la relación laboral como lo es el trabajador; la tutelaridad se debe manifestar como protectora y defensora contra todos los desequilibrios, económicos, laborales, sociales y flagelos que a diario está expuesto el trabajador y para ello el Estado, debidamente estructurado, en función de jerarquía y en cumplimiento del bien común, debe cumplir su función de jerarquía y cumplimiento

¹³ Fernández Molina, Luis **Ob.cit.** Pág. 4.



del bien común plasmada en el ordenamiento jurídico de dicha materia. Empero, la realidad actual es distinta y contraproducente con el derecho laboral guatemalteco.

Mario David García, expone: “que en Guatemala, como ocurre en otras naciones latinoamericanas, la tímida aceptación del modelo capitalista tendría que llamar, por fin, la atención.

El paso de los años ha significado el desperdicio de generaciones enteras, que han perdido su existencia en medio de una miseria irredenta provocada por el odio al progreso que subyace en las ideas esparcidas con fines igualitarios (que la única igualdad que han conseguido es la de pobreza)”.¹⁴

1.6.2. Razón de ser de la tutelaridad

Luis Fernández Molina, afirma que “Nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores) otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, los Considerandos del Código de trabajo al mencionar una efectiva libertad de contratación da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal el caso de una de un padre de un niño de cinco años que lleva varias semanas sin encontrar trabajo.

¹⁴ Ob. Cit. Pág. 1.



A este tipo de escenarios refiere el considerando indicado que desde una perspectiva individual es muy común en el medio social, que para muchos autores el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones, por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia.

En ese sentido las normas de esta rama no tuvieron un papel protagónico, entonces se manifestaría la desigualdad y, por lo mismo, se repetirán los abusos de la parte considerada fuerte. Por eso, llevando este enfoque a un extremo, el derecho laboral no vendría a ser más un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que por lo mismo tienden a ser también contenciosos, litigiosos y que existe un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral. Esta premisa de pábulo a las corrientes que propugnan la confrontación al extremo de la llamada lucha de clases, opuestas a otro tipo de ideologías que descubren la existencia de más intereses comunes que opuestos entre ambas partes que proclaman una cooperación, tal el caso de la filosofía solidarista o la que propugna la doctrina social de la Iglesia Católica.

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista,



hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. De una parte, autores sostienen que la tutelaridad tiene como por objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador (Mario De la Cueva, Trueba Urbina). Frente a ellos, otro sector señala que se procura restablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes (Guillermo Cabanellas), o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción. (Ernesto Krotoschin).

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.

Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio teleológico, si es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin.

En las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que el fin primordial del derecho laboral es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; por lo mismo su finalidad esencial no es en sí la tutelaridad, que ésta es una mera herramienta para lograr el equilibrio en la fijación de condiciones laborales, de esa forma, materializar la armonía. En otras palabras, la tutelaridad es sólo un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social. Visto desde un enfoque negativo el fin último consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados".¹⁵

¹⁵ Ob. Cit. Pág. 4.



Si no se reconoce y se repara la aplicabilidad de los principios laborales, sólo se estará dando cabida al detrimento del Estado de derecho constitucional y el flagelo inminente y creciente que como un monstruo está matando al más débil (trabajador). Es preciso preguntarse ¿Dónde está, entonces el Estado? ¿Dónde está, el bien común?, y ¿la tutelaridad laboral?, pues ha desaparecido.

Se necesita la reivindicación institucional para rescatar el Estado de derecho por consiguiente a la clase trabajadora aporreada y desprotegida.

1.6.3. Lo paradójico de la tutelaridad

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103 establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”, tutelares en el sentido de compensar la desigualdad económica de los trabajadores en relación con los patronos, otorgándoles una protección jurídica preferente, y según regula el Código de Trabajo en el Artículo 88, “El Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Este salario para la gran mayoría de trabajadores es el mínimo y en muchos casos no reciben ni el mínimo.



Luego es afectado drásticamente con el incremento de la canasta básica, siendo el estado a través de sus órganos administrativos el ente que debe velar por esta arbitrariedad, como se ha mencionado. En la actualidad los trabajadores se encuentran ante un desamparo total por parte del estado, haciendo caso omiso al principio de tutelaridad que establecen las leyes y por consiguiente vulnerando el Estado de derecho de Guatemala, en el sentido que no los protege ni les garantiza sus derechos.

1.7. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo, fue creada en 1919 y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946, se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

El organismo procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. Fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico. Es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores, participan en pie de igualdad, con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.



La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), es ante todo un medio para la realización de un fin y ese fin es el derecho internacional del trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin más alto: La justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital. La adopción de normas internacionales de trabajo es el propósito primordial de la O.I.T. Son adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo y revisten la forma de convenios y de recomendaciones. Son la expresión del acuerdo internacional tripartito sobre los asuntos que abordan. Los convenios son tratados internacionales sujetos a ratificación, con carácter vinculante para los Estados que lo ratifican, y su aplicación está sometida a un sistema de control. Para aplicar un convenio, el Estado que lo ratifica debe emitir nuevas leyes o reglamentos, o modificar la legislación vigente, según corresponda.

La creación del salario mínimo fue iniciativa de la O.I.T. Con el objetivo de hacer realidad dicha norma en 1928 se adoptó el Convenio Número 26 que se refiere a los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos. Este convenio permitió establecer tasas mínimas de los salarios que los trabajadores perciben con ocasión de su prestación de servicio, dicho convenio en el Artículo 4 regula:

"1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.



2. Todo trabajador al que le sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional”.

Así mismo, es importante mencionar que en dicho convenio se alude a la participación de los representantes de empleadores y trabajadores antes de adoptar su obligatoriedad en su aplicación al momento de ser fijados con carácter de generalidad. Posteriormente, en 1951, se elaboró el Convenio Número 99, que establece los salarios mínimos para la agricultura, convenio que hace referencia a fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

Ambos Convenios han desempeñado un papel importante en la protección de las agrupaciones de asalariados que se encuentran en situación de desventaja, por lo que se hizo necesario adoptar otro instrumento que completara los mismos para asegurar protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, prestando atención especial a las necesidades de los países en vías de desarrollo, creando en 1970 el Convenio Número 131, sobre fijación de salarios mínimos.

El Artículo 2 del Convenio Número 131, establece: “Los salarios mínimos que se adopten tendrán fuerza de ley, y los mismos no podrán reducirse y las personas que no lo apliquen estarán sujetas a sanciones de carácter penal y de otra naturaleza”. Dentro



del mismo hace mención en el Artículo 3, los elementos que se tomarán en cuenta para determinar dichos salarios los cuales son:

- (a) La necesidad de los trabajadores y sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel relativo a otros grupos sociales.
- (b) Las políticas económicas del Gobierno, para generar niveles altos de empleo.





CAPÍTULO II

2. La esclavitud laboral

Esclavitud es la situación en la cual un individuo está bajo el dominio de otro, perdiendo la capacidad de disponer libremente de sí mismo. El fenómeno de la esclavitud se remonta a las civilizaciones antiguas. Históricamente se ha demostrado que su razón de ser radica en el fortalecimiento y sostenimiento de la actividad económica, ya que normalmente los esclavos eran empleados como mano de obra, durante miles de años, el trabajo era realizado primordialmente por mano de obra esclava, poseída por un propietario que tenía el derecho de disfrutar o usufructuar con los bienes producidos. El esclavo era tratado como una mercancía más, con la posibilidad de ser vendido o comprado. Esta situación es comprobable desde la civilización griega, el imperio romano y el comercio negrero realizado durante la conquista de América. En la actualidad, el trabajo es realizado a cambio de un salario. El trabajador vende su fuerza de trabajo en el mercado y recibe una remuneración.

La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual



ambas partes son formalmente libres. Sin embargo un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre trabajadores organizados sindicalmente y el empleador.

2.1. La realidad actual del trabajador guatemalteco

En la actualidad la gran mayoría de los trabajadores guatemaltecos están pasando por una decadente realidad económica y laboral, por cuanto la significación de un aumento mínimo salarial, es de gran ayuda y sustento para la economía de los trabajadores, pues así lo establece el Artículo 103, del Código de Trabajo al preceptuar que; “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que cubra sus necesidades normales de orden material, moral, cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia,” dando a entender que el salario mínimo debe cubrir todas las necesidades básicas de una familia y procurar el bienestar del trabajador, por lo que el Organismo Ejecutivo anualmente debe fijar un nuevo salario mínimo.

Aparentemente el aumento al salario mínimo es de gran beneficio para el trabajador; no obstante, en la realidad el trabajador no lo vive así. Una de las consecuencias inmediatas y devastadoras para la economía del trabajador, generadas en la emisión de un acuerdo gubernativo conteniendo la nueva fijación al salario mínimo,



es el incremento drástico e inconcebible a la canasta básica. De allí la importancia, de evaluar este tipo de fijación salarial, que a la larga no se está favoreciendo en nada al trabajador, más bien se está beneficiando de forma indirecta a los empresarios. No se trata de no decretar el aumento salarial, sino de realizar acuerdos previos entre gobierno y empresas privadas, para no afectar a la clase trabajadora y hundir en engaño al trabajador y procurando evadir el aprovechamiento de los dueños y patronos de grandes, medianas y pequeñas empresas privadas, tanto nacionales como internacionales.

Solo a manera de ejemplo; se les ofrece Q1.00 por cada hora laboral, cuando en realidad el día de mañana por la mañana, se encuentra con un incremento drástico de la canasta básica. No se puede seguir así, es tiempo de reparar en los malos sistemas económicos y políticos aplicables en el medio guatemalteco, sin embargo, el gobierno no cuenta con una política laboral económica realizando controles o acuerdos previos con la iniciativa privada que eviten este drástico aumento del valor de los bienes más necesarios para la subsistencia de los trabajadores.

Cada vez que el gobierno fija un aumento al salario mínimo, la clase trabajadora sufre los aumentos salariales, pareciera esto paradójico y antagónico lo que se expone, pero es una realidad, dado el desinterés que presenta el gobierno, que no atiende seriamente estos efectos, se vive un caos económico y se vislumbra un futuro pernicioso no solo para la economía de la clase trabajadora sino para todo el pueblo de Guatemala, especialmente para la clase más necesitada, la que depende



de su trabajo, como manifiesta, Luis Fernández Molina, “El trabajador es una persona que trabaja para vivir y vive mientras trabaja”¹⁶ eso explica claramente la dependencia del trabajador de su mínimo salario al cual debe subsistir, como lo regula el Código de trabajo en el Artículo 103 “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”. ¿Qué hacer cuando este mínimo salario, lo desgasta o lo consume de forma abrupta el empresario?, atropellando bruscamente el salario del trabajador, y lo hace a través del incremento inmediato y exagerado de la canasta básica, todo esto después de decretarse un miserable aumento al mínimo salario como se le puede denominar, dado el valor cuantitativo y adquisitivo que posee el mismo.

Por tanto, es preciso hacer el siguiente cuestionamiento ¿en realidad a quiénes favorecen los aumentos al salario mínimo, ya que no existe pacto previo con los empresarios? que no solo es totalmente desajustado, sino que lo es miserable en comparación al alto costo de la canasta básica. Según el diario de Prensa Libre del jueves 22 de marzo de 2012 expone “los consumidores entrevistados coinciden en que cuando el precio de un producto de la canasta básica aumenta, perciben la falta de protección del estado frente a cambios drásticos que afectan la economía, debido a esto el sentimiento de desprotección del consumidor es latente. Señala Emílser Cruz presidente de la Asociación de Consumidores y Usuarios de Guatemala (Acusgua): “cambios en los precios ponen en riesgo la economía de la familias, porque al hacer un balance entre costos e ingresos, los egresos siempre son más

¹⁶ Ob. Cit. Pág. 118.



altos”.¹⁷ Por lo que claramente se viola el estado de derecho constitucional con la no aplicación del principio de tutelaridad al establecer que “las leyes son tutelares para los trabajadores y atenderán todos los factores económicos y sociales pertinentes”

“Mónica Gramajo, directora de la Dirección de Atención y Asistencia al Consumidor (Diac), reconoce que en materia de precios, esa dependencia del Ministerio de Economía (Mineco), es muy poco lo que se puede hacer pues en una economía de mercado, los precios se rigen por la oferta y la demanda. “A diferencia del tema de calidad y cantidad, la legislación guatemalteca no contempla en nuestras funciones actuar en cuanto a precios”. Emísel Cruz presidente de la Asociación de Consumidores y Usuarios de Guatemala recordó que uno de los derechos de los usuarios contenido en la Ley del Consumidor es el inherente a la sostenibilidad de los precios por parte de los comercios o proveedores, por lo que ahí es donde se deberían apuntar los esfuerzos de defensa del consumidor y usuario.”¹⁸

2.2. Explotación laboral

La explotación en el presente siglo es un problema que se presenta de diferentes formas y el trabajador no está consciente de que está siendo víctima.

La explotación laboral abarca aspectos económicos, legales, sociológicos y por supuesto derechos humanos porque no distingue edad, sexo o actividad económica. Es

¹⁷ Prensa Libre. Jueves 22 de marzo 2012. **Pág.** 35.

¹⁸ Prensa Libre. Jueves 22 de marzo 2012. **Pág.** 35.



un acto o serie de actos cometidos por grupos o individuos que abusan de la vulnerabilidad de otros con fines de lucro.

La trata de personas es el delito que se refiere al comercio ilegal de seres humanos con propósitos de explotación laboral, sexual, adopciones ilegales, extracción de órganos, entre otros, es considerada la esclavitud del siglo XXI cuyas principales víctimas son mujeres, niñas, niños y adolescentes. Hoy en día está ganando cada vez más víctimas; debido a que normalmente las personas que la sufren no tienen la información suficiente acerca de sus derechos o no están conscientes que lo son. La explotación laboral es un fenómeno con diferentes tipos de manifestaciones que va relacionada con: trabajo infantil y trabajo forzoso.

La explotación laboral puede ser identificada desde el momento en el que se habla de la plusvalía, ya que el obrero no está ganando el dinero que debería, sino que es remunerado en menor medida, dándole una ganancia al capitalista; pero ésta no está definida como delito en las leyes penales guatemaltecas. Marx habla de ella en su teoría de la economía política, como un “pago inferior al valor del trabajo que el obrero está realizando, a lo cual él le llama plusvalía, en otras palabras es la ganancia que le queda al capitalista para su propio beneficio”.¹⁹ Sólo puede ser considerada como parte de una explotación, si el salario que recibe el obrero es inferior al mínimo establecido, situación que se da en Guatemala.

¹⁹ Wikipedia la enciclopedia libre. Marxismo. <http://es.wikipedia.org/wiki/Marxismo>. (12 julio 2012)



En otras palabras, no permite cubrir las necesidades básicas de él y a su familia como vivienda, ropa, alimentación sobre todo, esparcimiento, como lo establece el Código de Trabajo imposibilitando la reproducción de la capacidad de trabajo. En tal sentido, con el aumento desmedido de la canasta básica el salario mínimo no es suficiente para cubrir lo preceptuado por la ley y peor aún si el pago a recibir es un pago inferior al trabajo que se realiza.

Esto sucede desde hacer trabajos menores al jefe hasta los talleres de trabajo esclavo, que son fábricas en la que los trabajadores están sometidos a un entorno duro, con ventilación inadecuada, falta de protección como guantes, mascarillas, cascos etc. y sujetos ocasionalmente a abusos físicos, mentales o sexuales, a condiciones de trabajo peligrosas para la salud o a horarios de trabajo extraordinariamente largos. También se maneja una figura que en la actualidad se utiliza mucho y es la subcontratación que se define como la gestión o ejecución diaria de una función empresarial por un proveedor externo de servicios; aunque contratar los servicios de una empresa externa no es necesariamente siempre subcontratación.

La subcontratación permite tener costos generalmente menores, lo que da opción a las empresas de cerrar departamentos y trabajar con proveedores laborales externos, sin prestaciones laborales como aguinaldo, bono 14, vacaciones, etc., esto es lo que se conoce como la deslocalización. (Reducción de costos y aumento de rentabilidad).



La explotación laboral, también está ligada a los niños y a las mujeres llevadas a la prostitución y pornografía; los gobiernos del mundo entero han hecho esfuerzos legales, sociales y educativos para que los niños no trabajen y mucho menos sean explotados, en la actualidad tenemos cifras alarmantes de 100 millones de menores a nivel mundial que hacen parte de este panorama de esclavitud y explotación.

Las características que revisten la explotación laboral son realidad social, marcada por los altos índices de pobreza, la inequidad y la carencia de posibilidades, oportunidades y formación para que las familias perciban un mayor ingreso económico, el mejor escenario para desarrollarse en los individuos obligados a trabajar por necesidad personal o de su familia en condiciones por fuera del orden legal o de pautas mínimas que impidan la explotación económica y que ponen en peligro el desarrollo físico, mental, moral o social de los individuos, y estas circunstancias son aprovechadas por aquellas personas que tienen la posibilidad de ofrecer trabajo en busca de un mayor beneficio propio. Para aquellas personas que se encuentran en mejores condiciones de capacitación y formación, las necesidades le llevan inclusive a ofrecer su trabajo por un salario realmente menor al que merece, y de esta forma se van viendo frustradas oportunidades para otras personas que quieren valorar su trabajo, sus capacidades y estudios realizados.

En un cuadro enmarcado por crisis mundial, índices de desempleo aumentado, empresas con despidos masivos, es que se abre la puerta la esclavitud del siglo XXI una realidad que día a día se acerca a cada uno de los guatemaltecos, siempre hay una



persona dispuesta a realizar un trabajo por menor paga y con mayor carga para lograr sobrellevar su propia crisis y sobrevivir en busca de un mejor mañana, que tal vez, nunca llegue.

Una visión retrospectiva a la esclavitud de siglos anteriores, bien podría decirse que las cadenas y grilletes de hoy no son de metal; pero, subjetivamente, hacen mayor daño que el causado en esas épocas.

Las cadenas de la esclavitud son los salarios mal pagados, las condiciones laborales que se ofrecen, en donde se busca menoscabar la dignidad humana, la inequidad de sexos, en donde indudablemente las mujeres llevan su parte, y un sin fin de elementos que siempre permiten degradar la condición humana.

Uno de los aspectos que también encontramos en esta esclavitud laboral actual es la discriminación y sometimiento de la mujer. Si bien es cierto que a través del tiempo a la mujer se le han mejorado sus posibilidades, se le ha dado la oportunidad de estudiar y de trabajar; las condiciones ofrecidas nunca son las mismas y su condición de mujer en muchos ambientes es evitado, para no correr con los riesgos de un embarazo y todas aquellas situaciones aledañas al ser madre: hijos enfermos, situaciones escolares que requieren su presencia, etc.

No se puede desconocer que hay muchas mujeres obligadas a realizar trabajos indignos como la prostitución, pornografía, dando lucro a otras personas, viviendo en condiciones infrahumanas, criando familias en ambientes inapropiados y con



posibilidades casi imposibles de cambiar de trabajo y mejorar su condición social con un salario menor al mínimo y sin seguro social.

Las mujeres son fácilmente engañadas por avisos de prensa, o contactadas por personas que les ofrecen dinero fácil y rápido, que le permitan mejorar sus condiciones personales y familiares.

La trata de personas es una versión moderna de la esclavitud, muchas veces disimulada, a tal punto que frecuentemente las víctimas no tienen conciencia de la gravedad, extensión, injusticia y potencialidad dañosa de este fenómeno delictivo. Comienza con el reclutamiento y sigue con la separación de la persona de su familia o lugar de origen, mediante el traslado hasta un destino macabro: la explotación sexual laboral, la adopción ilegal, el comercio de órganos, el tráfico de droga o la participación forzada en conflictos armados.

La trata de personas es el tercer negocio más rentable del mundo, luego del tráfico de drogas y de armas, con ingresos estimados en 32.000 millones de dólares, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En 2005 se calculaba que, en el orden mundial, 2,4 millones de víctimas de la trata trabajaban en condiciones de explotación como prostitución y pornografía, lo cual debe ser erradicado de nuestro país valorando a la mujer como dadora de vida y poseedora de derechos, y no degradarla como un objeto, castigando a los responsables y a los cómplices.



Como por ejemplo de explotación según: “opinión de Prensa Libre en Guatemala, “en una maquila no se trabaja menos que 12 horas. Las empleadas ya conocen las condiciones y las horas de trabajo”, asevera la jefa del departamento de diseño de la empresa. Sobre el tema, Paulina explica: “Tenemos que trabajar hasta las siete, ocho de la noche. Y si no te quedas, te descuentan todo el día, nunca te pagan horas extras. Dicen que si nos quejamos van a cerrar la fábrica. No hay otro empleo, por eso te aguantas”.²⁰

El reportaje viene como anillo al dedo para ilustrar las violaciones flagrantes a las leyes laborales que sufren miles de trabajadores y trabajadoras de las maquilas en el país y que están recogidas en el Informe La maquila textil y de confección en Guatemala: ¿Oportunidad y Desarrollo?, que presentó el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco (Msigc).

La investigación, se basa en datos oficiales, entrevistas y encuestas, da cuenta de lo lejos que está este sector industrial de ofrecer un trabajo decente a quienes en él laboran. La explotación y el incumplimiento de los derechos laborales, recogidos en la normativa nacional e internacional, refleja la impunidad con la que actúan los maquileros, amparados en la complicidad y negligencia de la Inspección de Trabajo.

“En el 45.3% de los centros de trabajo se producen retenciones de salario y en un 65% descuentos salariales en concepto de deterioro o destrucción de los instrumentos de trabajo. En el 15% se retienen salarios durante los primeros tres meses porque se

²⁰ http://www.prensalibre.com/opinion/Explotacion-laboral_0_574742595.html (16 julio 2012)



considera que la empresa está capacitando al trabajador. En referencia al derecho a la seguridad social: Los propietarios se niegan a otorgar certificados de labores, retienen o no pagan las cotizaciones al IGSS, no dan permiso para asistir a consultas médicas, no obedecen las suspensiones decretadas y despiden a las mujeres que están embarazadas.

De los 54 sindicatos constituidos en el sector privado solamente quedan vigentes ocho, debido a la represión y criminalización sindical y a la práctica del cierre de las fábricas para abrir otras, ya sin sindicato. La deuda patronal al Seguro Social (2006–2010) asciende a: Q1 millón 568 mil; esto a pesar que la industria textil goza de beneficios fiscales, desde la aprobación del Decreto número 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, que buscaba fomentar y desarrollar la industria, sometiendo dichos beneficios al cumplimiento de las leyes laborales, extremo que queda claro, no se cumple.

Ante semejante explotación y violación a la ley: ¿No va siendo hora de tomar cartas en el asunto?”.²¹

²¹http://www.prensalibre.com/opinion/Explotación-laboral_0_574742595.html (16 julio 2012)



CAPÍTULO III

3. El salario

3.1. Historia del salario

La palabra salario deriva de la voz latina *salarium* que significa pago de sal o por sal. “Esto viene del antiguo Imperio Egipcio donde era costumbre pagar con sal a los soldados que atravesaban el desierto y a los sirvientes domésticos, la cual valía su peso en oro. Se estima que se empezó a usar este sistema en la Dinastía Nachovs”.²² Lo cual podría considerarse como antecedente del trueque.

La forma de pago, trueque, ha venido aplicándose desde la época antigua, aunque era conocido con el nombre de *trucksystem*, o sistema de trueque; cobra apogeo en Inglaterra en el siglo XVIII, como una remuneración patronal por el uso de la fuerza de trabajo de sus asalariados.

Al principio, dicha forma de pago pareció indispensable, la distancia a recorrer para adquirir los artículos básicos de consumo, más la no existencia de un medio de pago alterno universalmente aceptado para la transición de mercancías; así como la inexistencia de suficientes mercados, transformaron el trueque en necesario y oportuno.

²² Cabanellas, Guillermo. **Tratado de Derecho Laboral**, tomo II. Pág. 536.

Al existir tal situación, el patrono, suministraba a sus trabajadores un sistema de trueque, a cambio de la fuerza de trabajo, entregaba mercancías. El mecanismo del trueque era negativo para el trabajador, en virtud de que por su fuerza laboral recibía únicamente mercancías; lo cual impedía diversificar sus gastos como consumidor; se encontraba obligado a la adquisición de los artículos que su patrono le ofreciera.

Se ha escuchado muchas veces que el único patrimonio del trabajador es su salario; pues parece que la idea debe ser distinta, porque el verdadero patrimonio del trabajador es su fuerza de trabajo, es lo único que lleva consigo al ser parte del campo laboral; de ahí que las primeras medidas del estatuto laboral se ocuparan del tiempo por quien trabaja, pero cuando la fuerza de trabajo es entregada a otro (empleador), la salud y la vida hallan su aseguramiento en el derecho del trabajo, irrumpe en una relación dialéctica del salario, porque es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana.

Cesar Landelino Franco López asevera que: "Otro vocablo utilizado para identificar la retribución que se paga al trabajador, es el de sueldo, que deriva del antiguo francés soulde, de donde derivan las palabras soldado y soldada, originada de la antigua moneda denominada sueldo igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integraban la hueste medieval del rey o del señor feudal".²³

²³ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 419.



A pesar de que se le ha denominado de varias formas, indistintamente, tales como salario o sueldo, en la práctica significan lo mismo, aunque de origen diverso, todos representan la retribución que se da a los trabajadores por los servicios prestados al patrono; sin embargo, existe una posición doctrinaria, entre salario y sueldo, pues sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados; mientras que el salario, es la retribución que los patronos privados pagan a sus trabajadores.

Se afirma que salario y sueldo son palabras que identifican a la retribución que el trabajador recibe a cambio de la prestación de sus servicios, indistintamente de la posición que ocupe, lo que hace indistinto la utilización de tales denominaciones.

Aparte de sueldo o salario, son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse al concepto, entre ellos: paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución. Cabe excluir, por no ser de contenido laboral, los términos: honorarios, asesoría, corretaje.

El Convenio Número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Protección del Salario, en el Artículo 1º., establece: "a los efectos del presente convenio, el termino 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". La norma

protege al trabajador que el empleador debe pagar al trabajador por sus servicios prestados el salario mínimo acordado por acuerdo gubernativo emitido cada año.

3.2. Definiciones y consideraciones doctrinarias del salario

La definición del salario ha sido motivo de diversidad de criterios, tanto en la doctrina como la jurisprudencia, ya que para algunos se circunscribe a la cantidad monetaria que recibe el trabajador por servicios prestados únicamente, para otros, abarca además las prestaciones en especie y cualquier otro valor que se le dé al trabajador por causa de su trabajo. Esta última corriente es la que predomina actualmente, bajo las características de que será salario todo lo que el empleador dé al trabajador como retribución por su trabajo, constituyendo su medio de subsistencia y el de su familia; todo en concordancia con la naturaleza del derecho de trabajo.

El tratamiento del concepto jurídico del salario, no descarga el peso económico que conlleva siempre; indiscutiblemente su valor económico es constante desde los dos polos que, directamente, tienen que ver con él, tanto el patrono como el trabajador.

Américo Plá Rodríguez, enfoca el salario desde un el punto de vista del trabajador, indicando que “Es la remuneración de sus esfuerzos, pero es el ingreso o renta básica, tanto para sí, como para el grupo familiar que de él depende. Para el empleador en cambio, el salario es un factor que se integra en el cálculo de los costos”.²⁴

²⁴ Principios del derecho del trabajo. Pág. 16.



Al hablar de salario existen diferentes posturas sobre su definición, dentro de las cuales no existe uniformidad de criterios, para lo cual se explicarán las siguientes definiciones. El autor citado dice que es: “Un conjunto de ventajas económicas normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de un contrato de trabajo o una relación de trabajo”.²⁵

De la definición se toman en cuenta los elementos, siguientes:

- a) La idea de cambio, o sea la existencia por un lado de un trabajador que presta sus servicios y por el otro, la remuneración que se paga por el servicio prestado, esto por el empleador.
- b). El tipo de trabajo al cual se refiere; y,
- c) La forma más amplia de la retribución (conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes).

Alonso García expone que: “El salario es todo beneficio económico que percibe el trabajador con motivo del cumplimiento de su obligación de trabajar, emergentemente de la relación de trabajo”.²⁶

Hugo Alsina, define al salario desde el punto de vista jurídico: “El salario debe ser considerado como la retribución que recibe el trabajador, ya sea por el servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden del patrono”.²⁷

²⁵ Ob. Cit. Pág. 119.

²⁶ García, Alonso. **Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales**. Pág. 210.

²⁷ **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 168.



Mario de la Cueva explica que: “El salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.²⁸

Guillermo Cabanellas de Torres asevera que: “El salario comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”.²⁹ El mismo autor también define que el salario “Es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente, en metálico o en especie”.³⁰

Según, el Código de Trabajo guatemalteco, en el Artículo 88, establece: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Por consiguiente salario es todo beneficio que el trabajador recibe de su patrono, como reciprocidad al producto de su actividad prestada al patrono.

²⁸ Ob. Cit. Pág. 228.

²⁹ Ob. Cit. vol. IV. Pág. 10.

³⁰ Ibid. tomo II. Pág. 13.



En términos generales salario, es cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo, o sea que salario 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.

El salario es la fuente única, o por lo menos la principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso único del trabajador y viene a ser el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia.

El salario desde un punto de vista global y unitario: La legislación guatemalteca parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono, es a cambio de su fuerza de trabajo, por razón de su trabajo y como contraprestación de su trabajo. En esa misma línea de pensamiento se asume que el empleador no regala nada al trabajador; cuanto beneficio o prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio. Han quedado al margen los criterios de corte humanista que se estiman accesorios (es decir que no forman parte del salario), ciertos beneficios liberales, que en el marco de mejorar las relaciones inter-personales que el empleador otorga a sus laborantes. En el nuevo esquema laboral, el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro del concepto de salario.



La legislación guatemalteca, estima que no constituyen salario, las sumas que, ocasionalmente y por liberalidad, recibe el trabajador del empleador, como beneficios, primas especiales o gratificaciones ocasionales. En la medida en que esas prestaciones sean ocasionales y no habituales, las mismas no constituyen salario.

La diferencia legal tiene mucha repercusión en la práctica, sobre todo en aplicación de las nuevas técnicas de la llamada ingeniería de personal, que trata del rendimiento y manejo de personal, que se basa en el aspecto premial del salario y sobre todo cuando se enfrenta la interrogante de si puede o no rebajarse el salario.

El precio del trabajo efectuado por cuenta y orden de un patrono concreta el concepto del salario evolucionando con el progreso y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos. Los desequilibrios de salarios son capaces de provocar las más graves perturbaciones (huelgas, alzamientos, revoluciones, etc.). Más de los dos tercios de la población mundial dependen, para su existencia, de las rentas que el trabajo por cuenta ajena les proporciona.

3.3. Teorías del salario

A través de los tiempos han surgido diferentes teorías sobre el salario, todas han resultado imperfectas e insuficientes para resolver el problema; y entre ellas se encuentran:

3.3.1. Teoría de los ingresos

Adam Smith consideraba que “los salarios dependían de la riqueza, lo cual consiste en que mayor sea la demanda de mano de obra o sea mayor ocupación de trabajadores, mayor sería el aumento de los patronos o empleadores en sus ingresos. Para Adam Smith: sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza”.³¹

3.3.2. Teoría de la subsistencia

Conocida también como del salario natural; expuesta por David Ricardo, la enfoca en función de la mano de obra, en la cual establece: “que el precio natural es el que permite a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza, sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda”.³²

Se sostiene que el trabajador no puede ganar más que el mínimo imprescindible para vivir, pues si gana menos la población obrera ira disminuyendo y la reducción de la oferta de la mano de obra hará subir el salario; si gana más, aumentarán los matrimonios y los nacimientos y con ello la población obrera, lo cual traerá aparejada la baja del salario por el crecimiento de la mano de obra.

³¹ Citado por Franco López, **Ob. Cit. Pág.** 434.

³² Citado por Franco López, **Ibid. Pág.** 435.

3.3.3. Teoría del fondo de salarios

John Stuart Mill sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él: “el trabajo es una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital”.³³

3.3.4. Teoría de Marx

También conocida como teoría de la plusvalía, Marx en relación a los salarios, encontró cosas interesantes y afirmó que: “lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía”.³⁴

³³ Citado por Franco López. **Ob.Cit. Pág.** 435.

³⁴ Citado por Franco López. **Ibid. Pág.** 436.



3.3.5. Teoría de la productividad

“La tesis de Jhon Bates Clark, pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo: Está relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementan, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer”.³⁵

3.3.6. Teoría de la oferta y la demanda

Franco López expone que: “Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían relativamente más altos”.³⁶

3.3.7. Teoría de la ley de bronce

Franco López afirma que esta teoría se basa en la oferta y la demanda: “Considera que el trabajo es una mercancía que se vende y se compra, teniendo su precio en el

³⁵ Citado por Franco López. **Ob. Cit. Pág.** 436.

³⁶ Citado por Franco López. **Ibid. Pág.** 437.



mercado. El patrono trata de comprar lo más cercano posible al precio de costo, que es el que corresponde a las necesidades mínimas del trabajador para subsistir".³⁷

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano Santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre.

Definía el salario justo como "aquel que permitía al trabajador una vida adecuada a su posición social".³⁸ La teoría de Santo Tomás, es una visión normativa; es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

3.3.8. La teoría de los salarios de Karl Marx

Se trata de una variante de la teoría Ricardiana. Marx, sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Insistió que los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

³⁷ Ob. Cit. Pág. 435.

³⁸ <http://www.buenastareas.com/ensayos/Teor%C3%ADa-De-Los-Salarios/179328.html> (25 julio 2012)



Casi todos los economistas reconocen, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, para Américo Plá Rodríguez, “uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad”.³⁹

El aspecto jurídico del salario, es quizá uno de los básicos. La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, puede ocurrir también que las deducciones o gastos que el trabajador tiene que realizar, tales como sus pasajes para ir al sitio de trabajo, pagos de cuotas sindicales y el seguro social, jurídicamente no deben considerarse parte del salario, en tanto que desde el punto de vista administrativo, si deben tomarse en cuenta, porque pueden hacer más o menos atractiva la remuneración global. Podría citarse otros muchos casos de diferencias entre estos dos aspectos del salario.

3.4. Fines del salario

Dentro de los fines del salario están:

³⁹ Ob.Cit. Pág. 156.



- a) Fines jurídicos: Se desprenden como una simple consecuencia de los principios legales. En toda relación de trabajo el salario tiene lugar preferente y le da su característica de onerosidad;

- b) Fines sociales: Son aquellos que por la índole de su objetivo, trascienden a la colectividad de la cual el trabajador es un integrante. Esta es la función más esencial del salario, pues permite el mantenimiento del trabajador y su familia dentro de la sociedad.

- c) Fines económicos: Se entiende por aquellos que particularmente se relacionan con la producción y, en general, con las demás ramas de la economía, y

- d) Fines políticos: Son los que el estado, como ordenador supremo de la vida de un núcleo social, le impone al salario en ocasiones especiales proyecciones que bien podríamos conceptualizar como los fines políticos de éste.

Se concluye desde el prisma puramente económico, que el trabajo del hombre es una actividad capaz de producir bienes o servicios para la satisfacción de las necesidades humanas. Por eso tiene un valor que ha ido evolucionando a través de los tiempos.

La importancia del salario, es la principal preocupación de los trabajadores, en una relación laboral; del salario depende la subsistencia del trabajador y la de su familia, sus condiciones de vida, su ubicación en la sociedad; sin él no pueden cumplir con sus



necesidades y deseos, la lucha por un salario mejor es una constante en las relaciones obrero patronales.

El salario es uno de los índices de la situación de la clase social, cuando es justo y suficiente, suele haber paz y tranquilidad en las relaciones laborales; cuando es injusto, insuficiente, incompleto, da lugar a problemas y complicaciones y puede producir un estallido social. Es una especie de barómetro de la temperatura social.

La Iglesia Católica captó bien la importancia y gravitación del salario en la vida moderna. Según Franco López, el Papa Juan Pablo II mencionó en la Encíclica, *Laborem Exercens*: “con profundidad y certeza el problema llave de la ética social, en el caso del trabajo es el problema del justo salario o de la justa retribución. En el actual contexto, la manera más importante de realizar la justicia en las relaciones entre trabajadores y dadores de trabajo se concreta en la remuneración del mismo trabajo. En cualquier sistema de producción, la relación entre el dador de trabajo y el trabajador se resuelve con base al salario”.⁴⁰

La justicia y el justo funcionamiento de cualquier sistema socioeconómico deben ser apreciados por la manera en que en ella se remunera el trabajo. En todo y cualquier sistema el salario es un medio concreto por el cual la gran mayoría de los hombres tienen acceso a los bienes destinados al uso común. Tanto los bienes de la naturaleza,

⁴⁰ Franco López. **Ob. Cit. Pág.** 424.



como los bienes que son fruto de la producción, se toman accesibles al trabajador gracias al salario que él recibe como remuneración de su trabajo.

3.5. Clases de salario

3.5.1. Salario básico

Es el que suele fijarse por ley, decreto, o resolución ministerial, previendo un precio mínimo por hora, día o mensualidad. Este puede estar acrecentado por otros conceptos: Gratificaciones, premios de producción, asignaciones familiares, dietas o viáticos, participación en las utilidades, etc. La retribución laboral que, como cantidad mínima, se fija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo recibe el nombre de salario básico. De hecho al menos, tal concepto se mezcla y confunde con el salario mínimo, y si bien éste se encuentra determinado por las necesidades del trabajador y su familia; y el básico resulte de la conquista mínima lograda por la clase trabajadora en el pacto con los empresarios o sus representantes.

3.5.2. Salario nominal

“En la mayoría de los casos, cuando a una persona se le pregunta cuánto gana, responderá de inmediato una cifra numérica. Este puede entenderse como el salario nominal. Es un concepto simple desprovisto de otro tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración. En otro sentido,



más de corte económico, por salario nominal se entiende lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo⁴¹.

Salario expresado en dinero, suma de dinero que percibe el trabajador por la labor realizada. El salario nominal no proporciona una idea completa del nivel real del salario. Su verdadera magnitud depende del nivel de los precios correspondientes a los objetos de consumo personal, del valor de los servicios comunales, del volumen de los impuestos, etc. Hoy día, en los países capitalistas, pese a cierto incremento de la expresión monetaria del salario, el salario real de los trabajadores tiende a bajar debido al incremento de los precios de los artículos que entran en la esfera del consumo obrero, así como al aumento de las cargas impositivas, dado que el estado burgués procura que sean los trabajadores quienes sostengan todo el peso de las dificultades económicas y de la carrera de armamentos.

En la sociedad socialista, el aumento del salario nominal, especialmente de las categorías de obreros y empleados que perciben remuneraciones bajas, acompañado de la reducción de los precios de los Artículos de amplio consumo, hace que se eleve sin cesar el salario real de todos los trabajadores.

Constituyen un importante complemento del salario nominal, los fondos sociales de consumo, destinados a satisfacer las necesidades colectivas de los miembros de la sociedad socialista. Las asignaciones del Estado socialista y de las organizaciones

41 <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/s/salarion.htm> (30 julio 2012)

sociales para dichos fines, aumentan en una tercera parte los ingresos de los trabajadores. A medida que se incremente la producción social y que se eleve la calificación de los trabajadores, se irán aproximando los niveles salariales de obreros, empleados e intelectuales.

3.5.3. Salario familiar

Compensación suplementaria del trabajador por la esposa, los hijos y otras personas a su cargo. Se circunscribe a la retribución suplementaria que el patrono abona al trabajador por estar casado, ser padre de familia o tener personas a su cargo. Para no perjudicar la contratación de los trabajadores casados y con hijos, esta carga social suele pagarse con cargo a un fondo nacional, al que aportan por igual y por cada trabajador los diversos empresarios.

3.5.4. Salario móvil

El que se ajusta automáticamente a fluctuaciones según referencia prevista de antemano; como, por ejemplo, el índice del costo de la vida. Por este sistema se elevan o se disminuyen los salarios de acuerdo con una fórmula establecida, que corresponde a determinados cambios en el costo de la vida, en el lucro de las empresas y de los precios. La escala móvil tiende a mantener el poder adquisitivo del salario. Suele constituir garantía adicional del salario mínimo.

3.5.5. Salario por obra

Este es un sistema por el cual se calcula la retribución dineraria con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que es según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene es un salario variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza determinada se abona con una retribución y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día.

3.5.6. Salario en dinero, en especie y mixto

El salario en dinero, es el que se abotona íntegramente en numerario de curso legal; el salario en especie, el que se forma en valores que no son moneda; y el salario mixto se compone de metálico y especies. Normalmente, los trabajadores son remunerados en dinero; esto es, el salario se abona en metálico, en billetes. Muy rara vez lo son exclusivamente en especie; y con frecuencia, se da el salario mixto. El hecho de que el salario deba ser pagado en moneda efectiva de curso legal, y como precepto constitucional se establece en algunos países, no puede significar prohibición del salario en especie; lo que no cabe es hacer el pago en vales, fichas, mercaderías o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal.



3.5.7. Salario por pieza

En esta clase de salario se establece la obligación, por parte del trabajador, de cumplir con una cantidad determinada de tarea en la jornada de trabajo o en el tiempo establecido. Se fija un tiempo determinado y se señala para ese tiempo un rendimiento también fijo: el trabajador debe una cantidad de producción durante un lapso previamente fijado. Se llega de esta manera a la seguridad de un rendimiento; y, al mismo tiempo, a un salario que el trabajador puede percibir, y tiene derecho a él con tal que alcance el rendimiento convenido de antemano.

3.5.8. Salario por tiempo

Es el percibido por el obrero o empleado que cede a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un período terminado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta. Es la forma más frecuente de remuneración, a la cual se contraponen el salario por pieza, el salario por tarea y el salario progresivo. Puede tomarse como unidad, para determinar la retribución, la hora, la jornada laboral de ocho horas o el día, la semana, la quincena o el mes, e incluso el año. La retribución se fija con independencia de la producción del trabajador; de modo que, aun cuando no haya producción, el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida; los riesgos, por lo tanto, están al exclusivo cargo del empresario.

3.5.9. Salario mínimo

Designa como salario mínimo Cabanellas de Torres, como “el límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo en lugar y tiempo fijados”.⁴² Por lo que es aquel que por debajo del cual el trabajador no cubrirá sus necesidades ni las de su familia; y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo.

Algunas legislaciones tratan de concretar más el concepto refiriéndose al salario vital mínimo; y aun cuando esa alusión a la vitalidad resulta ambigua, porque no especifica las necesidades que ha de cubrir, debe entenderse que quiere comprender las alimenticias, las habitacionales, las sanitarias, las culturales y hasta las recreativas.

3.6. Definición de salario mínimo

A lo largo de la historia se han dado muchas definiciones del salario mínimo, a continuación se describen algunas y finalizando con una definición propia.

Cuando se hace referencia al salario mínimo, surge una confusión, ya que todos entienden como mínimo, lo más pequeño, lo más bajo, el límite inferior, etc., pero todo dirigido hacia lo reducido y esto ha dado lugar incluso a que siempre al referirse al salario mínimo, se piensa en un salario ínfimo, principalmente aquellos grupos que se resisten al progreso de los trabajadores.

⁴² Ob. Cit. Pág. 10.



El salario mínimo es de carácter general y debe ser visto como un elemento social y económico, que tiene como objetivo reducir la desigualdad entre empresarios y asalariados, tomándose como elemento más que todo, el costo de la vida, el cual debe ser perfectamente controlado también por el Estado. Para Cabanellas, el salario mínimo “En una retribución vital que el empresario no puede rebajar, ni renunciar el trabajador”.⁴³

El salario mínimo se considera como la mínima remuneración que el trabajador debe percibir legalmente y que nunca puede ser percibido por debajo, pero puede ser libre la contratación que sobre pase la tasa fijada.

La ley mexicana señala: “Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.⁴⁴

El Artículo 103 del Código de Trabajo de Guatemala, no da ninguna definición de lo que es el salario mínimo, pero establece que “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”.

En el segundo párrafo regula: “Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o

⁴³ Ob. Cit. Pág. 589.

⁴⁴ Guerrero, Euquerio, **Manual de derecho del trabajo.** Pág. 181.



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

De acuerdo a lo expuesto, se propone como definición del salario mínimo: Es la retribución mínima a que tiene legalmente derecho a recibir todo trabajador por los servicios que presta a otra persona para satisfacer sus necesidades básicas y que el patrono no puede rebajar, pero si puede ser superada.

3.7. Antecedentes históricos del salario mínimo

3.7.1. Época antigua

Nabuconodosor en el año 604 A. C. utilizó el control de la producción y pago de incentivos de salarios en las fábricas de textiles de esa época, adicional al que se había fijado como salario que debían cubrir con su producción diaria. Al hablar de salario mínimo se conoce que en la antigüedad ya existía salario mínimo en el año 1700 A. C., a pesar que la Administración nace con el hombre y se conoce sobre ella desde los 5000 años antes de Jesucristo.

Fue hasta la elaboración del Código de Hamurabi por los Babilonios que se conoció la aplicación salario: Si el hombre contrataba a un agricultor le pagaba ocho Gus de

granos por año, o sea, que esa era la forma como se reconocía el trabajo de la persona subordinada. También se pagó salarios en forma de alimentos a las mujeres que trabajaban en operaciones de hilado y tejido; dependiendo del monto de la producción individual de cada trabajador.

En la "China en los 500 años A. C., dentro de los ocho métodos que utilizaba para gobernar, el número 4 estipulaba la remuneración y rango a fin de controlar a sus eruditos".⁴⁵

3.7.2. Época moderna

Nueva Zelanda fue el primer país en 1894, en establecer el salario mínimo. Le siguió el Estado australiano de Victoria en 1896. La metrópoli británica no lo adoptó hasta 1909. En los países hispanoamericanos, la primacía corresponde a Perú en 1916. En la actualidad constituye garantía económica para los trabajadores implantada en casi todas las naciones.

Esa expansión legislativa está revelando la necesidad de la medida y los resultados positivos de su aplicación. Como fundamento de la misma se aduce la situación material lamentable en que se desenvuelven muchos sectores laborales cuando no existe límite inferior retributivo y pueden los empresarios, explotando coyunturas económicas o el desamparo de los trabajadores, implantar salario ínfimo.

⁴⁵ Tampax Chang, Marta Virginia. **La incidencia del salario mínimo en la producción.** Pág. 23.



Se estima que el calificativo de mínimo para el salario surgió como consecuencia de la intervención estatal, pero no como un elemento que se puso en funcionamiento para mejorar las condiciones de los trabajadores, sino para evitar un grado mayor de explotación.

Posteriormente este concepto de mínimo, ha tenido modificaciones y la propia lucha librada por los trabajadores ha sido decisiva, ya que los asalariados ya no se ven, por lo menos hasta cierto punto, con esa frialdad de un factor más en la producción sino con un criterio social y humano.

Esto ha traído como consecuencia, que el salario mínimo se enmarque bajo ciertos límites y sujeto a otros factores.

Los límites se deben a las necesidades del trabajador como a la de su familia, al medio donde se desarrolla, a las condiciones de la empresa, al costo de la vida, etc., de ahí; que ahora se piense que el salario mínimo es aquel objeto sujeto a ciertas condiciones que, no puede ser reducido ni pagarse menos .

El salario mínimo es de carácter general y debe ser visto como un elemento social y económico, que tiene como objetivo reducir la desigualdad entre empresario y asalariado, tomándose como elemento más que todo de vida, el cual debe ser perfectamente controlado también por el Estado.



“La creación del salario mínimo ha preocupado durante mucho tiempo a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, institución creada por el Tratado de Versalles, con la Declaración de Filadelfia.

Dicha organización es la encargada de velar porque se cumplan las condiciones mínimas de la relación laboral, en beneficio de los empleadores de cualquier actividad. En el plano mundial, la convención 26, adoptada en 1928 por Conferencia General de la O.I.T., instituyó los métodos de fijación de los salarios mínimos”.⁴⁶

3.8. Naturaleza del salario mínimo

Antes del establecimiento del salario mínimo, el trabajador estaba expuesto a que el patrono impusiera un salario, el que a su antojo pagaban, y a que los trabajadores prestaran su fuerza de trabajo máxima, sin que fueran remunerados como merecieran, es de aquí que la implantación del salario mínimo fuera preocupación para muchas legislaciones, y la que hasta ahora constituye garantía económica para los trabajadores, en casi todas las naciones y como fundamento de esto se encuentra el Tratado de Versalles, en el inciso tercero del Artículo 427, declara fundándose en el descontento, en la miseria y en la injusticia social, la necesidad de “garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia”.

⁴⁶ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit. Pág.** 590.



En Australia y Nueva Zelanda, las leyes establecieron el arbitraje obligatorio para la solución de todos los conflictos colectivos y los consejos de salarios cuya función consistía en la fijación periódica de salarios mínimos.

Los primeros tenían un campo más amplio, en cambio los segundos se dedicaban más al establecimiento de salarios en la industria.

En consecuencia el salario mínimo aparece desdoblado en dos aspectos: Uno vital y otro industrial, de ahí que algunos legisladores hablan de Salario Mínimo Vital e Industrial. El Salario Mínimo Industrial, viene a ser aquel que además de cubrir el mínimo vital, se fija de acuerdo a la capacidad económica de la industria. Se trata, si bien de conceptos distintos, ambos con un común denominador: el mínimo vital; la distinción obedece únicamente en atención a la situación económica. Corresponderá un mayor salario y por consiguiente uno menor a otro económicamente más bajo.

“La fijación de salarios mínimos por ley o la convención colectiva responde a la necesidad de proteger al trabajador dependiente que por regla general sufre una situación económica precaria y tiene por objeto asegurarle cierta base mínima para su existencia”⁴⁷. En conclusión, el salario mínimo surge como una norma protectora para los trabajadores, con el objeto de regular una retribución mínima que cubra sus necesidades vitales para él y para su familia.

⁴⁷ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 24.

3.9. Fines fundamentales del salario mínimo

- A) De orden Económico: Es el de elevar el nivel de vida del trabajador y su familia a través de mejores remuneraciones que contribuyan a la adquisición de mínimos satisfactorios para subvenir a sus necesidades.
- B) De orden Social: Le permitirá una existencia digna y humana en la que pueda vivir en paz con la sociedad que pertenece.

3.10. El Estado en la política de los salarios mínimos

3.10.1. Intervención estatal

Cuenta con muy remotos antecedentes la acción salarial de los poderes públicos. El Fuero Juzgo en el siglo VII, señalaba ya lo que el fisco debía percibir por enseñar. El Fuero de León, en el año 1020, fijaba ciertos jornales; cosa que producen otros textos medievales.

Durante la segunda conflagración mundial, los Estados, por medio de sus gobiernos, intervinieron decisivamente con el objeto de eliminar las arbitrariedades posibles que surgirían hacia los trabajadores.

Los Estados se percataron que los trabajadores estaban en precarias condiciones, pues los patronos eran quienes decidían, a su consideración, el salario que devengaban sus



obreros, y al no existir un inferior retributivo, podían los empresarios, implantar salarios muy bajos.

No está demás repetir lo que aduce respecto la necesidad que se regulara un salario mínimo por lo que El Tratado de Versalles, en el inciso tercero del Artículo 427, declara, fundándose en el descontento, en la miseria y en la injusticia social, la necesidad de “garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia”. Esto ha llevado a algunos autores a denominar Salario Garantizado al mínimo.

3.11. Inconvenientes y ventajas de la aplicación del salario mínimo

La doctrina se muestra muy dividida en cuanto a la conveniencia de establecer salarios mínimos obligatorios. Los argumentos en contra de una legislación sobre salarios mínimos, puede resumirse:

3.11.1. Inconvenientes

- a) Debe regir la ley de la oferta y la demanda, por lo tanto, establecerse los salarios sin intervención alguna del legislador;
- b) El salario mínimo impide la libre competencia entre los productores y provoca serias perturbaciones económicas al no tener en cuenta la relación rendimiento-producción;



- c) Ataca a la producción en la empresa desde el momento en que asegura al trabajador un ingreso sin tener en cuenta cuál es su productividad;
- d) El salario mínimo se convierte bien pronto en salario máximo e iguala a todos los trabajadores en un mismo nivel, con desprecio así de las propias condiciones laborales, la capacidad y el rendimiento individual; no contempla las necesidades del trabajador, porque estas varían con mucha mayor rapidez que las tasas sobre el salario mínimo;
- e) Se provoca un inmediato aumento drástico en los costos, (costo de la vida) que termina por hacer irrisoria la ventaja que pretendía lograrse con su fijación; si el salario mínimo es inferior a lo que constituye la tasa corriente de los salarios, carece de objeto; y por el contrario, es superior a lo normal, Señala una intervención del Estado que se orienta muchas veces hacia el salario político y desvirtúa, en definitiva, la verdadera finalidad de su establecimiento”.⁴⁸

3.11.2. Ventajas

Frente a los expresados inconvenientes, se aducen las ventajas que reporta la fijación del salario mínimo:

- a) “Aumenta el nivel intelectual y moral de los trabajadores, así como el poder adquisitivo de estos, con lo cual resultan beneficios, en definitiva, los propios empresarios;

⁴⁸ Cabanellas Guillermo. **Ob. Cit. Pág.** 590.

- b) Un salario inferior al necesario para subsistir provoca conflictos y malestar en la clase trabajadora y como consecuencia, una situación de general inestabilidad;
- c) Pone en un mismo plano de igualdad a todos los empresarios y obliga a esos a perfeccionar sus métodos de trabajo y a utilizar sistemas técnicos a fin de obtener las posibilidades para abonar esa retribución mínimo;
- d) Protege el núcleo familiar y a toda la sociedad, evita así la injusticia que significa abonar una retribución insuficiente;
- e) Se justifica, además, por el intervencionismo estatal, que no puede permanecer indiferente ante la situación de hecho que deriva de retribuciones inferiores a aquellas que corresponden a la producción que el trabajador realiza en beneficio de la empresa”.⁴⁹

La lógica inclinación es por las ventajas que trae el establecimiento de los salarios mínimos, porque es una forma de proteger a la parte más débil de la relación laboral, lo cual está en desventaja con el que tiene los medios de producción, y como anteriormente se apuntó, la mayoría de legislaciones lo regula, incluida la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, además los Acuerdos Gubernativos que se emiten anualmente para fijar una remuneración específica.

⁴⁹ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit. Pág.** 591.



3.12. Instituciones que participan en el proceso de fijación de salarios mínimos

3.12.1. Generalidades

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, Número 131 sobre fijación de salarios mínimos, hace especial referencia a los países en vías de desarrollo, obligando a los Estados miembros de la organización internacional del trabajo que ratifiquen el Convenio y 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. Por lo que se establece un procedimiento de fijación de salarios mínimos, en los cuales deben participar tanto el sector empleador como el de los trabajadores organizados de cada país, para que los fijen con base a acuerdos negociados.

Guatemala es signataria del referido Convenio internacional y en cumplimiento de este mandato creó las Comisiones de Salario Mínimo, órganos colegiados con competencia para establecer la prestación mínima a favor de los trabajadores. Un análisis cuidadoso de los procedimientos que se utilizan para la fijación de los salarios mínimos demuestra la estrecha conexión entre las instituciones de salario mínimo y el desarrollo de la negociación colectiva.



3.13. Comisión Nacional del Salario

3.13.1. Definición

La Comisión Nacional del Salario, es un organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, que funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quién asesora en la política general del salario. La definición escrita contempla elementos proporcionados por el Código de Trabajo y el Acuerdo Gubernativo Número 1319 de fecha 9 de abril de 1968, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo.

3.13.2. Organización

La Comisión Nacional del Salario, por ser un órgano colegiado, se encuentra constituido en forma tripartita; es decir, con representantes de empleadores, de trabajadores y sector gobierno como un ente intermediario o imparcial. La Comisión Nacional del Salario se integra de la siguiente manera:

- a) El presidente, designado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debiendo ser la misma persona que ejerza el cargo de jefe del Departamento Nacional de Salarios o en defecto de éste quien ejerza el cargo de subdirector general de trabajo.



- b) Un representante gubernamental que deberá ser persona de experiencia en asuntos económicos y laborales, que serán designados por el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social.
- 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.
- h) Un representante del Instituto Nacional de Estadística.
- i) Un representante del Ministerio de Cultura y Deportes.

La Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Departamento Nacional de Salarios, es el encargado de coordinar las actividades de la Comisión Nacional del Salario, en ese sentido el jefe de ésta oficina actúa como presidente de la referida comisión que deberá tener como requisito esencial para ese cargo, ser abogado y notario con experiencia en la rama administrativa del trabajo.

Los miembros a que se refieren las iniciales b y c, actuarán en calidad de vocales, con voz y voto.



Los miembros a que se refieren las iniciales d, e, f, g y h tienen la calidad de asesores de este órgano colegiado y concurren a las sesiones con voz, pero sin voto.

Forman parte de la Comisión Nacional del Salario, igual número de suplentes quienes desempeñan las funciones de los miembros propietarios en los casos de ausencia de estos. Los suplentes serán designados en igual forma que los miembros propietarios.

De lo anterior se concluye en que la Comisión Nacional del Salario está conformada por un presidente, cinco vocales, cinco asesores y un secretario, cuya función es ejercida por el secretario del Departamento Nacional de Salario.

En caso de ausencia del presidente de la Comisión Nacional del Salario, la ley regula que deberá ser sustituido por el otro representante gubernamental, asimismo, en caso de ausencia temporal o definitiva del secretario, el presidente designará a uno de los asesores o a un miembro del personal del Departamento Nacional de Salarios para sustituirlo.

3.13.3. Requisitos

Los requisitos indispensables establecidos en la ley, para ser miembro de la Comisión Nacional del Salario son los siguientes:

- a) El presidente debe ser abogado y notario, con experiencia en la rama administrativa de trabajo,



- b) Ser guatemalteco natural, mayor de veinticinco años, del estado seglar ciudadano en ejercicio y
- c) Poseer honorabilidad e independencia de criterio
- d) Los representantes de los sindicatos de trabajadores y de las asociaciones y sindicatos patronales, deben pertenecer legalmente a estas entidades.

3.13.4. Nombramiento

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

- a) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con ocho días de anticipación a los respectivos nombramientos publicará en el diario oficial y otro de mayor circulación en la República la convocatoria instando a las asociaciones patronales y sindicatos de trabajadores legalmente constituidos para que dentro del término aludido presenten una nómina de candidatos compuesta por más de cuatro personas con indicación de las cualidades y experiencia de los propuestos,
- b) Recibidas las nóminas correspondientes, el Organismo Ejecutivo por medio de acuerdo gubernativo dictado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hará los respectivos nombramientos, pudiendo elegir libremente a cualquiera de los candidatos propuestos,



- c) Si no se presentan nóminas dentro del plazo señalado, o si ninguno de los propuestos llenan los requisitos que la ley determina, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social hará el nombramiento libremente, tomando en cuenta la aptitud de cada uno,
- d) Paralelamente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía, las instituciones y dependencias que estén representadas en la Comisión Nacional del Salario, designarán a sus representantes.

3.13.5. Vigencia de los cargos

Los miembros de la Comisión Nacional del Salario, excepto el presidente, duran en el ejercicio de sus funciones un plazo de dos años, pudiendo ser reelectos. Sin embargo, pueden ser removidos de sus respectivos cargos en cualquier tiempo, si la asociación, sindicato, institución o dependencia que representan así lo decidieran, gozando de esta misma facultad el Estado de Guatemala con relación a los representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión social, Economía y Cultura y Deportes.

3.13.6. Atribuciones

- a) Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario, como órgano colegiado
- b) Atribuciones de cada uno de los miembros de la Comisión Nacional del Salario
- c) Atribuciones específicas del presidente de la Comisión Nacional del Salario



- d) Atribuciones específicas del secretario de la Comisión Nacional del Salario
- e) Atribuciones específicas de los asesores que integran la Comisión Nacional del Salario

3.13.7. Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario como órgano colegiado

Dentro de las diferentes funciones que desempeña la Comisión Nacional del Salario, están las siguientes:

- a) Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario.
- b) Actuar como organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo.
- c) Proponer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos.
- d) Realizar estudios, encuestas, formular índices de bienestar relacionados con el salario y el presupuesto familiar, el costo de vida, que sirvan en las apreciaciones de la evolución de los salarios para los efectos de su implantación y revisión.
- e) Recomendar los sistemas adecuados en la implantación de los salarios mínimos, y su naturaleza ocupacional, industrial o regional, o la que se estime conveniente a las necesidades de la población y el carácter de las industrias, empresas o patronos a quienes afecte.



- f) Organizar comisiones de estudio de los diversos aspectos económicos y laborales relacionados con el salario, dando participación a los sectores interesados.
- g) Prestar asesoría al Departamento Nacional de Salario en la realización de los estudios económicos diversos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión social.
- h) Rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen razonado que corresponda, después de recibir los informes en los cuales recomiendan las Comisiones Paritarias los salarios mínimos procurando armonizarlos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.
- i) Conocer de las revisiones que se formulen durante la vigencia del acuerdo que fije los salarios mínimos.
- j) Evacuar las consultas que sean de su competencia.

3.13.8. Atribuciones de los miembros de la Comisión Nacional del Salario

Los miembros de la Comisión Nacional del Salario tienen como principales atribuciones las siguientes:

- a) Votar los asuntos sometidos a su consideración, cuando les corresponda.
- b) Asistir con puntualidad a las sesiones.



- c) Asesorar al Departamento Nacional de Salarios, en la preparación de los estudios e informes económicos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- d) Realizar los encargos y estudios que la comisión les encomiende y rendir los informes respectivos.

3.13.9. Atribuciones específicas del Presidente de la Comisión Nacional del Salario

Las obligaciones del Presidente de la Comisión Nacional del Salario son las siguientes:

- a) Presidir las sesiones.
- b) Ser el órgano de comunicación de la comisión con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y entidades públicas o privadas.
- c) Cumplir y velar porque la comisión y sus miembros, cumplan las obligaciones que la ley y el presente reglamento les señalan.
- d) Procurar la coordinación adecuada de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.
- e) Cualquier otra actividad que la ley determine o que la comisión acuerde encomendarle dentro de sus actividades.



3.13.10. Atribuciones específicas del Secretario de la Comisión Nacional del Salario

El reglamento establece las atribuciones específicas del secretario que se enumeran a continuación:

- a) Faccionar y autorizar las actas de las sesiones, las cuales debe mantener al día.
- b) Rendir los informes que le sean solicitados por la Comisión Nacional del Salario y realizar las demás actividades que se le encomienden, en relación con las funciones de la Comisión Nacional del Salario.
- c) Certificar la asistencia por parte de los miembros de la comisión para los efectos de las dietas respectivas.
- d) Certificar actas y acuerdos.
- e) Organizar y manejar bajo su responsabilidad los archivos de la Comisión Nacional del Salario.

3.13.11. Atribuciones de los asesores que integran la Comisión Nacional del Salario

Específicamente los asesores que integran la comisión tienen como funciones principales las siguientes:



- a) Prestar su asesoría en las materias que se discutan en la Comisión Nacional del Salario.
- b) Asesorar al departamento nacional del salario en materia de su competencia.
- c) Conocer con anterioridad, a su presentación a la Comisión Nacional del Salario y a solicitud del presidente de la comisión, las distintas partes de los estudios económicos y demás trabajos que sean de su competencia.

3.13.12. Convocatoria a sesiones

Esta Comisión deberá reunirse ordinariamente hasta dos veces por semana y extraordinariamente cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social así lo estime conveniente, en este caso las sesiones deben ser convocadas por lo menos con veinticuatro horas de anticipación. Las convocatorias deben hacerse por escrito y notificarse con tres días de anticipación por lo menos, le corresponde al presidente efectuar estas convocatorias que serán, a instancia propia o a solicitud de dos de sus miembros.

3.13.13. Quórum legal

La Comisión Nacional del Salario, forma quórum con la mitad más uno de sus miembros vocales, siendo necesario el voto favorable de la mayoría absoluta de sus miembros para la emisión del dictamen que le corresponde emitir, en este caso el



presidente tiene doble voto del cual debe hacer uso en caso de que exista empate en cuanto a lo discutido.

3.13.14. Formalidades

Esta comisión tiene la obligación de faccionar actas en las que se anotarán las cuestiones que hayan sido tratadas, con ellas y con los documentos que reciban o redacten, en cumplimiento de sus funciones, formarán un expediente que deberá la presidencia de la comisión entregarla, cuando estén aprobadas.

3.14. Comisiones Paritarias del Salario Mínimo

3.14.1. Definición

Las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo son organismos de carácter social, constituidos por representantes de los patronos y de trabajadores en número igual con los mismos derechos, es decir que son comisiones en el cual las diversas partes que la forman tienen igualdad en el número y derechos de sus miembros.

“Son instituciones incorporadas al Derecho laboral, integradas por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores, quienes actúan para resolver los problemas que afectan a ambas clases, dentro de las atribuciones que les confiere su estatuto. Este puede provenir de una ley o de un convenio, generalmente colectivo de



las partes. Frecuentemente las comisiones paritarias están presididas por un funcionario público, a veces del orden judicial y a veces del orden administrativo.”⁵⁰

En el Código de Trabajo, los Artículos del 103 al 115 y el Acuerdo Gubernativo Número 1319 de fecha 9 de abril de 1968, se regula lo relacionado a la Comisión Nacional del Salario y de igual forma lo relacionado a las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo creadas en cumplimiento de lo estipulado en los diferentes convenios internacionales ratificados por Guatemala con relación a esta materia.

En el Artículo 105, segundo párrafo, del Código de Trabajo se establece que en cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, debe haber una comisión paritaria de salarios mínimos integrada por igual número de patronos y trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

3.14.2. Organización

En el Acuerdo Gubernativo Número 777-94 por la facultad que la Constitución Política de la República de Guatemala le otorga al Presidente de la República en Consejo de Ministros se amplió la organización de las Comisiones Paritarias que regula el Artículo 105 del Código de Trabajo, de la siguiente manera:

⁵⁰ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit. Pág.** 137.



Cinco patronos

Cinco trabajadores sindicalizados

Un inspector de trabajo, quien ejerce el cargo de presidente

3.14.3. Requisitos

Es indispensable cumplir con los siguientes requisitos, para ser miembro de una comisión paritaria del salario mínimo:

- a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- b) Tener más de veintiún años de edad;
- c) Saber leer y escribir;
- d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento. Ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;
- e) No ser funcionario público, con excepción del inspector de trabajo que ejercerá la presidencia; y
- f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento. Por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.



3.14.4. Vigencia de los cargos

Los patronos así como los trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y deberán desempeñar los cargos obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

3.14.5. Nombramiento

Los patronos y los trabajadores que hayan de integrar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con el siguiente procedimiento:

- a) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de la elección, el día y hora exactos en que esta se ha de verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen. Este aviso deberá publicarse dos veces consecutivas en el diario oficial y en otro de mayor circulación.
- b) Durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro



de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En caso de que ninguno llene los requisitos, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí las satisfagan.

- c) La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los comités ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos establecidos en la ley.

El nombramiento de los patronos y trabajadores que hayan de integrar las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo se hará por medio de Acuerdo Gubernativo, emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Actualmente se integraron únicamente dos Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, siendo estas, la comisión paritaria de salarios mínimos para actividades agrícolas y para actividades no agrícolas, esto en virtud de que únicamente estos sectores respondieron a la respectiva convocatoria realizada por la autoridad administrativa correspondiente, no así de la actividad del periodismo cuyos representantes no hicieron ninguna propuesta.



3.14.6. Atribuciones

3.14.6.1. Atribuciones de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos como órgano colegiado.

El Artículo 110 del Código de Trabajo, regula las atribuciones específicas que le corresponde desempeñar a las diferentes Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos legalmente establecidas, tales como:

- a) Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la Comisión, aunque alguno o algunos de estos salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados;
- b) Velar porque los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo;
- c) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación.

Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.



3.14.6.2. Atribuciones de los miembros de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos

Entre las principales atribuciones de los miembros de estas comisiones, el reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula las siguientes:

- a) Votar los asuntos sometidos a su consideración, cuando les corresponda.
- b) Asistir con puntualidad a las sesiones.
- c) Asesorar al Departamento Nacional de Salarios, en la preparación de los estudios e informes económicos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- d) Realizar las comisiones y estudios que la Comisión les encomiende y rendir los informes respectivos.

3.14.6.3. Atribuciones específicas de los presidentes de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos

- a) Presidir las sesiones
- b) Cumplir y velar porque los miembros de la comisión que preside cumplan las obligaciones que la ley les señala
- c) Ser órgano de comunicación de las comisiones con entidades públicas y privadas
- d) Levantar y autorizar las actas de las sesiones



- e) Certificar la asistencia a las sesiones por parte de los miembros de la comisión que preside
- f) Cualquier otra actividad que la ley determine o que le encargue la comisión dentro de sus actividades.

3.14.7. Convocatoria a sesiones

La convocatoria debe hacerse por escrito con tres días de anticipación por lo menos, es el presidente de la comisión quien hace la convocatoria por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros.

Para el cumplimiento de sus funciones las Comisiones Paritarias, deberán reunirse ordinariamente hasta dos veces por semana y extraordinariamente cuando el Ministerio de Trabajo, lo estime conveniente.

No obstante, para períodos regulares de trabajo bastará la anuencia, que deberá constar en acta, de los miembros a reunirse en determinado día, hora y en el lugar que ocupa su sede.



3.14.8. Quórum legal

Antes de celebrarse la sesión convocada, el presidente debe establecer que se conforme el quórum legal, el cual lo constituye la mitad más uno de los miembros que integran la comisión paritaria.

3.15. Junta Monetaria del Banco de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula que es la Junta Monetaria quien tiene a su cargo la determinación de la política monetaria, cambiaria y crediticia del país y velará por la liquidez y solvencia del sistema bancario nacional, asegurando la estabilidad y el fortalecimiento del ahorro nacional. Así mismo la Ley Orgánica del Banco de Guatemala establece que, es la Junta Monetaria quien ejerce la dirección suprema del Banco de Guatemala.

3.15.1. Organización

- a) El presidente, quien también lo será del Banco de Guatemala, nombrado por el Presidente de la República
- b) Los ministros de finanzas públicas, economía y agricultura, ganadería y alimentación
- c) Un miembro electo por el Congreso de la República



- d) Un miembro electo por las asociaciones empresariales de comercio, industria y agricultura
- e) Un miembro electo por los presidentes de los consejos de administración o juntas directivas de los bancos privados nacionales
- f) Un miembro electo por el Consejo Superior de la Universidad de San Carlos de Guatemala

3.16. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Es una institución autónoma de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala y con fundamento en la Constitución Política de la República, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima.

3.16.1. Organización

- a) La junta directiva
- b) La gerencia
- c) El consejo técnico

El proceso de fijación de salarios mínimos, regulado en el Código de Trabajo, establece que debe darse intervención a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto



Guatemalteco de Seguridad Social, instituciones que deben manifestarse en la medida que el próximo salario mínimo afecte sus respectivas actividades, esto en virtud de que la fijación de un aumento al salario mínimo podría afectar las políticas bancarias, cambiarias y crediticias del país o en alguna medida afectar la seguridad social.

Sin embargo del análisis del Artículo 112 del Código de Trabajo, segundo párrafo se deduce que la participación de la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es innecesaria por dos circunstancias, la primera, porque si bien es cierto que la ley regula que debe enviarse a estas instituciones copias del dictamen que rinde la Comisión Nacional del Salario, a efecto que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones que estimen pertinente formular en cuanto a la fijación proyectada; también es cierto que la ley faculta al Ministerio de Trabajo resolver lo procedente, no obstante estas instituciones omiten este requisito. La segunda porque se desconoce la funcionalidad de la participación de estas instituciones.

Es importante hacer referencia que usualmente, estas instituciones se han manifestado siempre en el sentido de apoyar los acuerdos alcanzados por las partes en la Comisión Nacional del Salario, otro punto importante que llama la atención es que generalmente las observaciones que emiten han llegado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fuera del plazo que la ley regula para esta función.



3.17. Proceso de fijación de salarios mínimos en Guatemala

3.17.1. Generalidades

El procedimiento legal que debe observarse en la fijación de salarios mínimos, es un instrumento jurídico que asegura la protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, así mismo asegura la existencia de un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación de este procedimiento. En atención a las características ideológicas del derecho de trabajo este procedimiento está regulado tanto en la legislación ordinaria como reglamentaria.

La legislación laboral guatemalteca establece como una garantía mínima a favor de los trabajadores el derecho de estos a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural, que les permita satisfacer sus necesidades y las de su familia, es decir que las leyes laborales de Guatemala, en atención a su carácter de tutelaridad hacia los trabajadores establece, la obligación patronal de retribuir el trabajo prestado en una cantidad que no puede ser inferior a la mínima, fijada mediante Acuerdo Gubernativo y luego de haberse agotado el procedimiento legal regulado en la ley.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el principal encargado del proceso de fijación de salarios mínimos por ser, la institución facultada para dirigir las políticas



laborales del país y en este caso en forma específica y directa, la fijación del salario mínimo que de conformidad con lo regulado en el Código de Trabajo, debe hacerse anualmente.

Es obligación del Ministerio de Trabajo, proporcionar a las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, los lineamientos necesarios para el ejercicio de sus funciones así como los insumos necesarios de investigación; es importante también resaltar que este ministerio tiene a su cargo la verificación del fiel cumplimiento del procedimiento de fijación del salario mínimo.

3.18. Aumento mínimo salarial decretado anualmente

La significación de un aumento mínimo salarial, como regula el Artículo 113, del Código de Trabajo “El Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.”, aparentemente la fijación o aumento al salario mínimo, es de gran ayuda y sustento para la economía de los trabajadores, pues así lo establece el Artículo 103, del Código de Trabajo, al preceptuar que; “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que cubra sus necesidades normales de orden material, moral, cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia,” dando a entender que el salario mínimo debe cubrir en resumen



todas las necesidades básicas de una familia y, en procura del bienestar del trabajador, el Organismo Ejecutivo anualmente debe fijar un nuevo salario mínimo.

Aparentemente dicho aumento al salario mínimo es de gran beneficio para el trabajador; no obstante en la realidad el trabajador no lo vive así. Ya que una de las consecuencias inmediatas y devastadoras para la economía del mísero trabajador, generadas en la emisión de un acuerdo gubernativo conteniendo la nueva fijación al salario mínimo, es el incremento drástico e inconcebible a la canasta básica.

De allí la importancia, de evaluar este tipo de fijación salarial, que a la larga no se está favoreciendo en nada al trabajador, más bien se está beneficiando de forma indirecta a los empresarios. No se trata de no decretar este aumento salarial, se trata de acuerdos previos entre gobierno y las empresas privadas, para no afectar a la clase trabajadora y hundir en engaño al pueblo trabajador y evitar así, el aprovechamiento de los dueños y patronos de grandes, medianas y pequeñas empresas privadas, tanto nacionales como internacionales. Solo a manera de ejemplo; se les ofrece Q1.00 por cada hora laboral, cuando en realidad el día de mañana por la mañana, se encuentra con un incremento drástico de la canasta básica. No se puede seguir así, es tiempo de reparar en los malos sistemas económicos y políticos aplicables en el medio guatemalteco.



3.19. Maximización de carga económica

Es el aumento de una serie de obligaciones que debe cumplir un trabajador frente a otras personas, como por ejemplo: las necesidades normales que posee un jefe de familia en relación a su familia, necesidades como el vestido, la alimentación, educación, salud etc., según regulación del Artículo 103 el Código de Trabajo “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra todas sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”. Dando a entender que el salario mínimo debe cubrir todas las necesidades básicas de una familia.

Derivado del Acuerdo Gubernativo emitido por el Organismo Ejecutivo cada año para aumentar al salario mínimo de la clase trabajadora, los dueños de grandes, medianas y pequeñas empresas privadas; aprovechan incrementar desmedidamente el valor de los bienes de primera necesidad, sin embargo, el gobierno no cuenta con un política laboral económica realizando controles o acuerdos previos con la iniciativa privada que eviten este drástico aumento del valor de los bienes más necesarios para la subsistencia de los trabajadores.

Guillermo Cabanellas, el trabajador “no debe medir la retribución de su trabajo por la cantidad de monedas recibidas como salario, sino por la cantidad de bienes que pueda adquirir con este”⁵¹, por lo que para apreciar la cuantía del salario no basta determinar

⁵¹ Tratado de derecho laboral. Pág. 551.



solamente el efectivo que el trabajador percibe, es preciso sobre todo establecer el costo de la vida, y para eso es necesario que el ejecutivo sea asesorado por una comisión del salario especializada en materia económica y conocedora de la realidad para decretar un aumento salarial mínimo digno para los trabajadores.

3.20. Instituto Nacional de Estadística

El Instituto Nacional de Estadística (INE) fue fundado el 23 de enero de 1985, con sede en la ciudad de Guatemala. Es un órgano con carácter de entidad estatal descentralizada, semiautónoma, con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones que tiendan al desarrollo de sus fines. El INE está adscrito al Ministerio de Economía, siendo su duración indefinida.

La institución está regulada por la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Estadística, Decreto Ley Número 3-85, y entre las funciones principales del INE se especifica: "Investigar y definir las necesidades de información estadística que requieran las distintas actividades del país", así como supervisar el sistema estadístico nacional SEN "Promover, organizar, dirigir y ejecutar por sí mismo o en coordinación con otras entidades colaboradoras investigaciones o encuestas generales y especiales de carácter estadístico nacional o en cumplimiento de convenios internacionales" y la de "Recolectar, elaborar y publicar las estadísticas oficiales, salvo las expresamente asignadas a otras entidades o dependencias". En ese sentido, el INE permanentemente realiza diversas acciones para satisfacer la demanda de información en diferentes



campos o sectores económicos y sociales. Este esfuerzo institucional se concreta principalmente en la realización de eventos de investigación estadística por medio de censos o de encuestas por muestreo, que permita reflejar los cambios en las brechas de inequidades y desigualdades para contribuir al logro de la justicia social.

El INE tiene un papel importante en el análisis de la maximización de la carga económica al aumentar el salario mínimo a los trabajadores guatemaltecos. Uno de los principales indicadores utilizados en el análisis macroeconómico y en la toma de decisiones, tanto de los responsables de la conducción de la política gubernamental, como de los agentes económicos es el índice de precios al consumidor (IPC), permite mostrar la dinámica de los precios de una canasta representativa de bienes y servicios de consumo final, y así, explicar la tendencia de las variables macroeconómicas básicas, como el consumo privado, las remuneraciones al factor trabajo, las tasas de interés y el tipo de cambio, cuyo comportamiento sirve de base para adoptar decisiones de inversión y consumo, siendo también relevante su utilidad como signo indicativo para la orientación de la política monetaria, crediticia, fiscal y cambiaria, en función de los objetivos de estabilización.

La información recolectada para el IPC supone cotizaciones de precios en todos los puntos de venta y expendios de la ciudad, pero por efectos prácticos se selecciona una muestra. La distribución de la misma debe ser equilibrada, procurando capturar todas las áreas comerciales presentes en cada ciudad, una vez al mes, encontrado que existe una variación del IPC de un mes en estudio con respecto al mes anterior.





CAPÍTULO IV

4. Incremento inmediato de la canasta básica

La canasta básica alimentaria es el conjunto de alimentos básicos que una familia necesita para nutrirse adecuadamente y alcanzar su completo desarrollo físico y mental. La canasta básica alimentaria está compuesta de diversos alimentos, entre los que destacan: granos básicos, lácteos, cereales y carnes, entre otros. Su monto de adquisición está estipulado por el alza de precios de los productos que la conforman, de acuerdo al fenómeno económico de la inflación, como establece el INE.

El incremento inmediato de la canasta básica se llegó a determinar por la decadente realidad económica que afronta el trabajador guatemalteco derivado del acuerdo gubernativo emitido por organismo ejecutivo cada año al aumentar el salario mínimo y el empresario no puede aceptar que sus jugosas ganancias puedan disminuir aunque el pobre trabajador siempre viva en la miseria. Ya que es deber del Estado proteger el salario del trabajador, como es regulado en las leyes; son protectoras para el trabajador, por ser la parte más débil.

Prensa Libre aporta un reporte del comportamiento del aumento desmedido de la canasta básica con relación al salario mínimo, según el Índice de Precios al Consumidor de Guatemala (IPC). “La canasta básica de alimentos de junio 2011 a junio 2012 (CBA), aumentó Q226.20., y la Canasta Básica Vital.(CBV) Costo diario de



adquisición de productos básicos, aumentó Q413.32 y del mes de mayo a junio 2012: aumento la canasta básica de alimentos (CBA) Q 12.00, la canasta básica vida (CBV) aumentó Q 21.00, por lo que la canasta básica de alimentos (CBA): en junio 2012 es de Q 2,534.00.y la canasta básica vida (CBV): es de Q4,624.00. Ambos registros superan el salario mínimo de Guatemala⁵². Por lo que es necesario que el gobierno al aumentar el salario mínimo sea un salario mínimo acorde a la realidad económica en que viven los trabajadores guatemaltecos.

Acá está claramente reflejado el engaño que se le hace al trabajador, al aumentar el salario mínimo por el acuerdo gubernativo cada año.

4.1. ¿Hasta dónde podrán resistir las familias el encarecimiento de los productos con los precarios salarios que reciben?

Pues el límite parece que ya llegó. Ya no se puede resistir más, las familias de los trabajadores más necesitados sufren pobreza extrema, desnutrición infantil, falta de una vida decorosa etc. Las familias han tenido que buscar alternativas de supervivencia: el empleo informal, la migración o las actividades ilícitas, estas se ven a diario como por ejemplo extorsiones, asaltos, secuestros, robos etc. Son los principales soportes de su economía, e incluso de la restricción de los niveles de consumo. Los empleos formales no han crecido, los factores de generación de pobreza siguen presentes; no cambian en ningún sentido, siguen manifestándose.

⁵² http://www.prensalibre.com/economia/Canasta-basica-acumula-alzas_0_734326563.html ... (5 septiembre 2012)



El límite ya llegó; lo que tendría que hacerse es ver hacia dónde podría desbordarse. Existen muchas formas; una de ellas es que la economía ya no creciera, que se quedara en depresión real y no tuviera ninguna salida, o bien que la inseguridad fuera de tales dimensiones que ya no se pudiera vivir prácticamente en las ciudades y en el medio rural, lo cual ya lo están viviendo muchas familias, otra sería que cerraran la frontera con Estados Unidos de América. Esos factores en conjunto podrían estar marcando los límites. Por ejemplo, en el caso de la guerra el límite fue que hubo migraciones hacia Estados Unidos de América y México, las personas dejaron abandonados sus bienes y las familias se desintegraron, debido a las brutales masacres por la guerra, ése fue el detonante.

Actualmente, ¿cuáles son los límites? El que se incrementaran los niveles de pobreza, una tasa de desempleo abierto de más del 10%, que cerraran absolutamente la frontera con Estados Unidos de América, que no hubiera diversificación económica o que Estados Unidos de América cayera en una recesión. La economía guatemalteca depende de la estadounidense en más o menos del 80%, podrían ser algunos de los límites. Otro factor es la seguridad nacional. Éste es un detonante de gran importancia, y se habla de seguridad pública, social, en los hogares, de todo tipo. Son focos rojos que están todos prendidos al mismo tiempo, pero que no se han desbordado. Los intereses político económicos no han variado desde hace treinta años, mantienen al pueblo en una crisis permanente respecto de las expectativas sociales. Por lo que el gobierno debe tomar cartas en el asunto y no llegar a tales extremos.



4.2. Las consecuencias económicas generadas por el aumento al salario mínimo

Actualmente, la pobreza y el hambre son dos problemáticas que agobian a la humanidad y diariamente ponen en riesgo la vida de miles de personas debido a los efectos que producen sobre el desarrollo humano.

En este sentido, el hambre se asocia a la inseguridad alimentaria de las personas que se origina cuando la población no tiene garantizado el acceso físico y económico a alimentos que satisfagan sus necesidades nutricionales y permitan el desarrollo de una vida digna y saludable.

Por lo tanto, ambas problemáticas, a la vez de ejercer un efecto negativo sobre el desarrollo humano, condicionan el desarrollo económico de un país debido a que afectan la acumulación y productividad del capital humano.

Para el caso de Guatemala, la pobreza extrema que viven los hogares principalmente de las zonas rurales, no les permite cubrir el costo de la canasta básica alimentaria y mucho menos los servicios de salud y educación trayendo como consecuencia serias repercusiones sobre el crecimiento y desarrollo humano, generando de esta manera el aumento de la delincuencia. Ya que al emitir el acuerdo gubernativo del aumento el salario mínimo cada año los productores y empresarios aumentan desmedidamente los precios a los insumos, tanto es así que en el interior del país es aún peor, los precios son más elevados, ejemplo gasolina, arroz, maíz, huevos, azúcar, leche etc., que en la



capital. Según el Artículo 278 del Código de Trabajo “La Inspección General de trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”. Pues dicho ente es el encargado de verificar que en realidad se esté pagado el salario mínimo a los trabajadores, existe infinidad de empresas, comercios, maquilas etc., que no pagan el salario mínimo y no son sancionados por el ente respectivo. Por lo que los trabajadores se encuentran en total desamparo.

4.2.1. Aumento de precios a la canasta básica

Como se mencionó anteriormente, es el incremento del valor de los bienes y servicios básicos para la sobrevivencia de los trabajadores y sus familias, de Guatemala.

o

4.2.2. Inflación

Inflación es el crecimiento continuo y generalizado de los precios de los bienes y servicios y factores productivos de una economía a lo largo del tiempo. Otras definiciones la explican como el movimiento persistente al alza del nivel general de precios o disminución del poder adquisitivo del dinero, las personas poco a poco ven deteriorarse su capacidad de compra sin poder hacer mayor cosa al respecto. Por



ejemplo como lo indica el siguiente informe del Instituto Nacional de Estadística: Guatemala con inflación del 0,92% en primer trimestre del año 2012.

Según “el Índice de Precios al Consumidor (IPC) creció 0,33 puntos en marzo 2012 y Guatemala acumuló una inflación del 0,92% en el primer trimestre de 2012, informó hoy el estatal Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

El gerente del INE, Rubén Narciso, explicó en una rueda de prensa que el crecimiento del IPC estuvo influenciado por el aumento de los precios en las gasolinas, la carne de res y el maíz. Según Narciso, sólo esos tres productos tuvieron una incidencia de 0,22 puntos en el IPC de marzo 2012. Comentó que la baja en otros productos como el gas propano, el pan y la leña, contribuyeron a que la inflación no fuera mayor en el primer trimestre de 2012. El funcionario destacó que en comparación con el IPC de marzo de 2011, en el mismo mes de 2012 se tuvo una desaceleración de 0,60 puntos.

El gerente del INE detalló que de los 279 gastos que integran el IPC, 2012 registraron un incremento, 38 bajaron y 29 mantuvieron su mismo nivel de precio que en febrero último.

De acuerdo con el funcionario, la inflación interanual entre marzo 2011-marzo 2012 se situó en 4,55%, la más baja de la última década a excepción de la del periodo 2009-2010 que alcanzó 3,93%.



La más alta, según las estadísticas oficiales, fue en el periodo 2004-2005, que alcanzó 8,77%. Narciso dijo que en marzo 2012 el precio de la Canasta Básica Alimentaria (CBA) se incrementó en más de un dólar en relación a febrero 2012 y su costo alcanzó los 325.66 dólares. Mientras que el precio de la Canasta Básica Vital de Guatemala, que incluye los gastos de alimentación, educación, vivienda, vestuario, cultura, transporte, salud y recreación, llegó a \$594.27⁵³”.

En términos relativos, la CBA se ha incrementado en 12,4% en los últimos doce meses, anotó.

Mientras que el precio de la Canasta Básica Vital (CBV), que incluye los gastos de alimentación, educación, vivienda, vestuario, cultura, transporte, salud y recreación, entre otros, aumentó 1,69 dólares, añadió.

Según el gerente del INE, el costo de la CBV en marzo 2012 llegó a 594,27 dólares.

Para 2012, las autoridades monetarias prevén una inflación de entre 4,5 y 5,5%. Guatemala cerró 2011 con una inflación de 6,28%.

No se pretende demostrar que el origen de la inflación, es únicamente por el aumento mínimo del salario sino hacer conciencia para que el gobierno tome políticas y herramientas a través de la Comisión Nacional del Salario para proteger el salario de

⁵³ <http://m.laprensagrafica.com/2012/04/10/inflacion-alcanza-el-0-92-en-guatemala/> (6 septiembre 2012)



los guatemaltecos y que dicho aumento no sea solo una burla a los trabajadores, ya que las leyes son tutelares de éstos, según el ordenamiento jurídico guatemalteco y además para los empresarios hacer una descripción de cómo se comporta en el corto plazo y a la vez elaborar herramientas que le permitan al empresario entender el proceso inflacionario y aplicarlas durante la toma de decisiones. Se busca demostrar que la inflación es un distorsionador del orden natural del sistema de precios lo cual impide una eficiente asignación de los recursos.

4.2.3. Desempleo

Situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso.

Cuando existe un descenso temporal que experimenta el crecimiento económico caracterizado por la disminución de la demanda, de la inversión y de la productividad y por el aumento de la inflación. La actividad económica tiene un comportamiento cíclico, de forma que los períodos de auge en la economía van seguidos de una recesión o desaceleración del crecimiento. En el momento que se da una situación en la que el número de personas que demanda empleo sobrepasa las ofertas de trabajo existentes, debido a que los elevados salarios reales atraen a un mayor número de desempleados a buscar trabajo e imposibilitan a las empresas ofrecer más empleo.



Las tasas de desempleo varían considerablemente por cambios del volumen de movimiento del mercado de trabajo, resultado del cambio tecnológico, lo que conduce al cambio de empleo de una empresa a otra, de un sector a otro y de una región a otra; además también según la edad, sexo y raza. La tasa global de desempleo es uno de los indicadores más frecuentemente utilizados para medir el bienestar económico global, pero dada la dispersión del desempleo, debería considerarse que es un indicador imperfecto de dicho bienestar.

En tiempos de vacas flacas, los objetivos primordiales deben ser preservar los puestos de trabajo, que no se erosione el salario real y que se premie la productividad.

Sin duda, un ajuste al salario mínimo bajo las actuales condiciones económicas adversas incidirá negativamente en el nivel de empleo, porque las empresas que no puedan pagar el incremento salarial se verán obligadas a suprimir plazas de trabajo o, simplemente, a cerrar, lo cual redundará en más desempleo. Es decir que el nuevo aumento de salarios por decreto, aunque en apariencia es positivo, en la realidad es un eufemismo y tendrá efectos contraproducentes para los trabajadores.

4.3. ¿Un Estado indiferente o impotente?

Manuel Ossorio define al Estado diciendo que: "Según Adolfo Posada, el Estado es una organización social constituida en un territorio propio, con fuerza para mantenerse en él e imponer dentro de él un poder supremo de ordenación y de imperio, poder ejercido



por aquel elemento social que en cada momento asume la mayor fuerza política”; y que para Capitant es “grupo de individuos establecidos sobre un territorio determinado y sujetos a la autoridad de un mismo gobierno”. Sin perjuicio de tal reserva, como orientación sintética de índole jurídica, social y política, cabe agregar estas acepciones: cada una de las clases o jerarquías diferentes en una sociedad política.⁵⁴

También se define al Estado como una organización social con personalidad jurídica propia a través del cual se organiza un grupo de personas, cuenta con un territorio determinado y es regido por un ordenamiento jurídico que lo protege y mantenido por el poder público con la finalidad de procurar el bien común. Según la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 1, “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, buscando como fin supremo la realización del bien común”, y en el Artículo 2 regula que “Es deber del estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona humana”. Para lograrlo actúa principalmente a través de tres organismos, los cuales deben coordinarse y colaborar entre sí. Para ejercer el poder público que proviene del pueblo.

De acuerdo a lo anterior se puede llegar a la idea de que en el Estado guatemalteco, tanto gobernantes como gobernados, conviven regidos por la constitución y en el momento en que uno de ellos hace caso omiso o irrespete el ordenamiento jurídico, inicia la indiferencia estatal, el menoscabo del mismo, generando en el ámbito laboral la

⁵⁴ Ob. Cit. Pág. 294.



impotencia y muy en particular de la protección del salario mínimo del trabajador desprotegido de estos tiempos, contra el aumento desmedido de la canasta básica, por no contar con personalidades con calidades económicas que sepan asesorar al gobierno a fijar un salario mínimo acorde a la realidad económica de Guatemala y no contar con políticas para su protección.

4.4. El desabrigo Institucional ante el alza de la canasta básica

Cuando se emplea a la palabra desabrigo, no se hace solamente para manifestar y exponer la cruda realidad en la que los trabajadores sufren a merced de los aumentos desmedidos de la canasta básica por parte de los empresarios y la inexistencia de políticas económicas de parte del Estado, da la impresión de vivirse la terrible historia de la época colonial, tal como lo expone, Luis Fernando Molina, "De los albores de la época colonial nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma" ⁵⁵

Con la diferencia que en la actualidad se vive a merced no de los conquistadores de la colonia, sino de los otros guatemaltecos, que con su poder económico, esclavizan al misero trabajador ensañados por sus ambiciones y arbitrariedades, por lo que se puede palpar que los derechos humanos fueron quebrantados y despreciados, además del actuar de las instituciones del Estado que compete la función de protección del

⁵⁵Ob. Cit. Pág. 39.



trabajador en concreción el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Comisión Nacional del Salario.

Mario David García, al referirse al falso tutelaje de los trabajadores, expone: “En ese sentido, el marxismo perneó de tal forma a las sociedades en el siglo XX, que se popularizó hablar de la “clase trabajadora” para referirse a los asalariados, aceptando tacita o explícitamente que en la sociedad coexisten una clase que trabaja (y otra que explota), lo que explica históricamente que surgiera el Estado niñera, tutelar de los explotados, y por lo mismo, el segmento productivo débil.

Generalmente se habló con vehemencia y ligereza de las injusticias sociales estigmatizando el emprendedor y vilipendiando a quien asumía responsabilidades empresariales. El precio a pagar por la difusión de esos antivalores productivos ha sido alto: en el caso de las naciones pobres, aumentando su pobreza que entonces se ha tornado en miseria, en el caso de naciones ricas, excluyendo del trabajo a enormes legiones de desempleados que pierden por esta vía dignidad y estima propia y ajena en medio de la opulencia”⁵⁶.

Esta explicación tiene ilación con el tema del desabrigo institucional, puesto que la generación del siglo pasado es el presente, que está siendo quebrantado por la clase patronal empresarial y en complicidad, el Estado mismo, dada la falta de protección de sus instituciones hacia el trabajador, no teniendo el pobre trabajador quien lo defienda.

⁵⁶ Ob. Cit. Pág. 12.



El Estado no lo hace, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no lo hace, la Comisión Nacional del Salario no lo hace, el trabajador no puede cubrirse a sí mismo, lo único que podría hacer es pronunciarse de este descubierto que vive, la pregunta es ¿ante quién? La Comisión Nacional del Salario no cuenta con una comisión especializada y calificada para tal fin, la Dirección de Atención al Consumidor tiene poco margen para actuar en materia de precios. Y como lo cita el licenciado Luis Fernández Molina, “El trabajador es una persona que trabaja para vivir y vive mientras trabaja”⁵⁷.

Además de la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo del trabajador para adquirir la canasta básica dejaría de vivir. He ahí la dependencia del salario mínimo para poder subsistir. Mas ¿Dónde está el Estado? ¿Dónde está el abrigo institucional? ¿Dónde está la realización del bien común?, como lo regula la Carta Magna ¿Dónde está fijada su atención y su función? ¿Dónde está la tutelaridad laboral? Como lo regula el Código de Trabajo. Se ve un Estado indiferente, inactivo, desinteresado, pareciera estar al lado de los capitalistas, minando silenciosamente el estado de derecho Constitucional, enfilando a los trabajadores al precipicio socioeconómico y laboral; actuando en inobediencia al ordenamiento jurídico. Solamente una reivindicación del Estado mismo y de las instituciones, tocante a sus obligaciones como entidades públicas, al servicio de la población, podrán cambiar la realidad decadente actual, con una visión de desarrollo, de respeto y de protección a la sociedad más necesitada. Pues los trabajadores han callado, no pueden pronunciarse, la pobreza en que viven los tiene inertes están temblando de miseria, arbitrariedades y olvido. ¿Va a dejarse

⁵⁷ Ob. Cit. Pag. 118.



que el pueblo obrero lentamente desfallezca a plena luz del día y las instituciones permanecerán como espectadores?

4.5. Urge instauración de convenios coyunturales previos al aumento decretado anualmente

El convenio es un acuerdo celebrado entre representantes del gobierno y empresarios por el que se regulan las condiciones de los precios de la canasta básica, así como los derechos, obligaciones de quienes firman el convenio.

El contenido del convenio entre el gobierno y empresarios debe contener:

La Normativa: cláusulas que regulan las condiciones de que regirán los precios de la canasta básica que afectan a los trabajadores y empresarios, al convertir el proceso de oferta y demanda en un círculo virtuoso donde se mantenga el poder adquisitivo del consumidor, en el cual el gobierno tiene un rol indelegable que cumplir en esta materia, que por mandato Constitucional debe proteger el salario mínimo de los trabajadores instaurando convenios que deben incluir desde artículos de primera necesidad hasta impuestos y servicios que presta el Estado, para evitar el drástico aumento de la canasta básica y de esa forma proteger el salario mínimo de los trabajadores guatemaltecos más necesitados, para que en realidad el salario mínimo cubra las necesidades básicas y normales de un padre de familia.



4.6. Aporte de la investigación

Derivado del estudio realizado del presente tema y de los Artículos 6to. Del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario, Acuerdo Gubernativo Número 1319 y 106 del Código de Trabajo, se propone realizar sus reformas.

Según la Teoría de la Justicia de John Rawls, afirma que “la justicia es la primera virtud de las instituciones sociales, como la verdad lo es de los sistemas de pensamiento, una teoría, por muy atractiva y esclarecedora que sea, tiene que ser rechazada o revisada si no es verdadera: de igual modo, no importa que las leyes e instituciones estén ordenadas y sean eficientes: si son injustas han de ser reformadas o abolidas”.⁵⁸ Rawls añade que “cada persona posee una inviolabilidad fundada en la justicia que incluso el bienestar de la sociedad como un todo no puede atropellar. Es por esta razón por la que la justicia niega que la pérdida de libertad para algunos sea correcta por el hecho de que un mayor bien sea compartido por otros.

No permite que los sacrificios impuestos a unos sean sobre valorados por la mayor cantidad de ventajas disfrutadas por muchos. Por tanto, en una sociedad justa, las libertades de la igualdad de ciudadanía se toman como establecidas definitivamente, los derechos asegurados por la justicia no están sujetos a regateos políticos ni de cálculo de intereses sociales”⁵⁹

⁵⁸ Citado por Mario David García. **Ob. Cit. Pág.** 83.

⁵⁹ Citado por Mario David García. **Ibid. Pág.** 83.



Dada la afirmación de Rawls, en torno a la justicia o una ley, es inminente analizar su esencia en concreto, procurando preservar la justicia en pro de la colectividad y evitar en todo sentido la violabilidad de sus derechos fundamentales. Por ende, se hace necesario proponer reformas a los Artículos antes mencionados, sin antes citar el basamento legal, regulador de la reforma a la ley, según el ordenamiento jurídico guatemalteco.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 171, establece que corresponde también al congreso: "a) Decretar, reformar y derogar las leyes;" estableciéndose como tal, una función tan importante como lo es la ocupación de legislar de dicho organismo del Estado guatemalteco. La regulación Constitucional y con base en ese Artículo, es preciso mencionar que para reformar una ley ordinaria, existe competencia exclusiva del Congreso de la República de Guatemala. Frente a esta regulación constitucional, se establece el trabajo del Organismo Legislativo, por lo tanto corresponde hacer referencia en concreción a la reforma de ley, como propuesta que se presenta en este trabajo para lograr una solución jurídica para regular que tanto la Comisión Nacional del Salario y las Comisiones Paritarias de salarios mínimos estén integradas por personas especializadas en materia económica y conocedoras de la realidad del país, y puedan eficientemente asesorar al Ejecutivo para decretar un aumento mínimo al salario acorde a la realidad económica del país y no por personas que actúan de acuerdo únicamente a sus propios intereses ya que el pueblo trabajador continua en el desamparo.



La propuesta es reformar del Artículo 6to. del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario, Acuerdo Gubernativo Número 1319 del Organismo Ejecutivo, y agregar el inciso c) "c) Ser profesional en economía y tener amplios conocimientos de la realidad nacional".

Asimismo, la reforma del Artículo 106 del Código de Trabajo, que consiste en cambiar el inciso c), el cual queda así: "c) Ser profesional en economía y tener amplios conocimientos de la realidad nacional".

Las reformas planteadas son de urgente necesidad para detener las arbitrariedades que el derecho laboral está siendo sometido y evitar el sufrimiento que los trabajadores están pasando, asimismo asentar la base jurídica de un futuro promisorio del trabajador del presente y de las generaciones futuras que piden al estado retome sus funciones y haga algo por ellos, así lograr la reivindicación del Estado de derecho, de la inconstitucionalidad, así como el respeto mismo a los derechos del trabajador y de la firme y estricta observancia de la ley y el cumplimiento de las atribuciones de la Inspección General de Trabajo verificando que se pague el salario mínimo a todos los trabajadores más necesitados.





CONCLUSIONES

1. Se determinó que el derecho laboral ha llegado a una de sus peores etapas en la historia; una realidad que no debe quedarse para siempre por ninguna razón, pues como se ha venido desarrollando en este tema, que el Estado es el principal responsable de este detrimento que abate día a día y empuja poco a poco al precipicio y muerte del derecho laboral.
2. El Estado de Guatemala no cuenta con una Comisión Nacional del Salario ni las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, conformadas de profesionales especializados para que lo asesore en cuanto a la emisión del Acuerdo Gubernativo del salario mínimo, por lo que el Organismo Ejecutivo de acuerdo a los mencionados informes emita el Acuerdo Gubernativo ajustado a la realidad económica de los trabajadores, siendo evidente la maximización de la carga económica que sufren los trabajadores y sus familias.
3. El Estado de Guatemala no cuenta con una política laboral económica que proteja al trabajador para que no aumente el valor de la canasta básica, por lo que los trabajadores se ven gravemente afectados sobre todo porque el Estado no los protege ni les garantiza sus derechos laborales.
4. No existe una entidad gubernamental institucionalmente fortalecida y con suficientes calidades para controlar y evitar el alza de la canasta básica. Sancionando a quienes aumenten el valor de la canasta básica.



5. De conformidad con la legislación guatemalteca, Artículo 102 del Código de Trabajo, todo patrono debe llevar libros o planillas de salarios autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin embargo, dicha función ha sido totalmente deficiente y precaria, dando cabida al desacato de la ley, los empresarios aprovechan esta deficiencia y no pagan el salario mínimo a los trabajadores.

Pues existen entidades como por ejemplo un gran porcentaje de colegios privados que no les pagan el salario mínimo a los maestros, y a muchos otros trabajadores como maquilas y trabajadores del área rural del país; más, la población tiene que quedarse callada, pues es la razón de la existencia del estado. Ante esta lamentable realidad, más pareciera que se está viviendo el ocaso del derecho laboral y las generaciones venideras tendrán que sufrir las consecuencias si no hay una respuesta rápida del estado.



RECOMENDACIONES

1. El Estado debe de atender la aplicabilidad de la ley, además de buscar la reivindicación de la institucionalidad del Estado de derecho, para cumplir íntegramente la orden constitucional, proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.
2. Para la emisión del Acuerdo Gubernativo del aumento al salario mínimo, cada año el Organismo Ejecutivo deber ser asesorado por una Comisión Nacional del Salario conformada por profesionales altamente calificados en economía y que realmente conozcan la realidad del país y no una comisión que siempre va actuar de acuerdo a sus propios intereses y que jamás va estar de acuerdo con un aumento de un salario digno para el trabajador.
3. El Estado debe llevar a cabo políticas económicas de corto, mediano y largo plazo con los empresarios para proteger a los trabajadores del aumento de la canasta básica, realizando convenios exonerando o bajando los impuestos a ciertos productos de la canasta básica como lo es el maíz, frijol, azúcar, huevos. Con esto se permitirá que en caso de que los precios suban, no se vea afectado el trabajador por el salario que recibe, y dar oportunidad a empresas como maquilas y otras para que ingresen al país y cree muchas fuentes de trabajo.



4. La Dirección de Asistencia al Consumidor, DIACO, debe ser fortalecida institucionalmente con herramientas necesarias para actuar ante las alzas de los precios y al mismo tiempo establecer sanciones para aquellos que estando exonerados de impuestos aumenten los precios a los productos básicos.

5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del órgano respectivo debe realizar inspecciones por lo menos una vez al año a las empresas del país, para comprobar que en realidad estén pagando a sus trabajadores el salario mínimo y evitar el desacato de la ley y cumplir con el principio de tutelaridad laboral establecido en la constitución.



BIBLIOGRAFÍA

- ALSINA, HUGO, **Tratado de derecho del trabajo**. Ed. Porrúa, México 1998.
- BORISOV, ZHAMIN Y MAKAROVA, **Diccionario de economía política**.
<http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/s/salarion.htm>. (30 julio 2012).
- BRAN TARACENA, Armando Teodoro, **El problema de la fuerza de trabajo como mercancía y el sistema de indexación de salarios como solución parcial en las relaciones económicas de producción capitalista en Guatemala**. Edición No. 1 Guatemala 1985. Ed. Universitaria.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto, **Derecho individual del trabajo**. 1ª Edición, Editorial Publimex, S.A. México 1985.
- BUENAS TAREAS.COM. **Teoría de los salarios**.
<http://www.buenastareas.com/ensayos/Teor%C3%ADa-De-Los-Salarios/179328.html> (25 julio 2012).
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 14ª; Ed.; Buenos Aires Argentina, Ed. Heliasta, 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Tomo I, 2 vol.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1987.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Editorial Orión. Guatemala. 2003.
- COMISIÓN NACIONAL PARA EL SEGUIMIENTO Y APOYO AL FORTALECIMIENTO DE LA JUSTICIA Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, **La justicia laboral**. Ed. 2, Editorial Magna Terra Editores S.A. Guatemala, 2003.
- DE LA CUEVA, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**. Ed. 2 Editorial Porrúa, México, 1970.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario, **Derecho individual del trabajo** 1ª Edición, Editorial Impresos y Revista S.A. Madrid España, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, **El derecho laboral guatemalteco**. 1ª Ed. Editorial inversiones educativas, Guatemala, octubre 2004.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Ed. Estudiantil Fénix, 2006. Guatemala, Guatemala.



GARCIA, ALONSO. **Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales.** Barcelona, España: Ed. Ariel, 1990.

GARCÍA, Mario David, **La muerte del derecho de trabajo**, Editorial Tierra Labrada, Guatemala, año 2002.

GUERRERO, Euquerio, **Manual de derecho del trabajo.** Editorial Porrúa. México. 1986.

LA PRENSA GRAFICA. **Inflación alcanza el 0.92% en Guatemala.** <http://m.laprensagrafica.com/2012/04/10/inflacion-alcanza-el-0-92-en-guatemala/> (6 septiembre 2012).

LÓPEZ LARRAVE, Mario, **La jurisdicción privativa de trabajo**, Revista Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Ed. Estudiantil, Fenix. Guatemala 2002.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J., **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social**, 3ª Edición, Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1992.

MINUGUA, **Administración de la justicia laboral.** 1ª Ed. Guatemala, 2002.

ORTEGA ESTEBAN, José, **Relaciones socio laborales**, 1ª Edición, Editorial Universidad de Salamanca, España, 1993.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina. 1979.

ORTIZ Agustín. **Consumidor está sin apoyo.** Prensa Libre. Jueves 22 de marzo de 2012.

MONZÓN, Marielos. **Explotación laboral.** http://www.prensalibre.com/opinion/Explotacion-laboral_0_574742595.html (16 julio 2012).

PIÑERO RODRÍGUEZ, Miguel y Luis Enrique de la Villa, **Compendio del derecho de trabajo**, Madrid, Ed. Revista del Derecho Privado, 1963.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Principios del derecho del Trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma, 1988.

PRENSA LIBRE. Jueves 22 de marzo de 2012

SÁNCHEZ MARTÍN, Antonio Raudilio. **Derecho laboral.** Parte general. La Habana 1985.



TAMPAX CHANG, Marta Virginia. **La incidencia del salario mínimo en la producción.** Tesis de grado. 1990. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Economía. Guatemala, Guatemala.

URÍAS GAMARRO. **Canasta básica acumula alzas.**
http://www.prensalibre.com/economia/Canasta-basica-acumula-alzas_0_734326563.html. (5 septiembre 2012).

WIKIPEDIA LAENCICLOPEDIA LIBRE, **Marxismo**
<http://es.wikipedia.org/wiki/Marxismo>. (12 julio 2012).

Legislación

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

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

Reglamento de la Comisión Nacional del Salario, Acuerdo Gubernativo Número 1319, 1968.