

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE LA CLASE
TRABAJADORA: FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO DEL SECTOR MAQUILA Y
EXPORTADOR EN RELACIÓN CON LOS SECTORES AGRÍCOLA Y NO AGRÍCOLA**

ISIDRO PEINADO SURET

GUATEMALA, JULIO DE 2013

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE LA CLASE
TRABAJADORA: FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO DEL SECTOR MAQUILA Y
EXPORTADOR EN RELACIÓN CON LOS SECTORES AGRÍCOLA Y NO AGRÍCOLA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ISIDRO PEINADO SURET

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 2013

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Erick Fernando Rosales Orizana
Vocal:	Lic. Otto Aníbal Recinos Portillo
Secretaria:	Licda. Ana Elvira Polanco Tello

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda. Eloisa Ermila Mazarriegos Herrera
Vocal:	Lic. Rodolfo Giovanni Celis López
Secretaria:	Licda. Mirza Eugenia Irungaray López

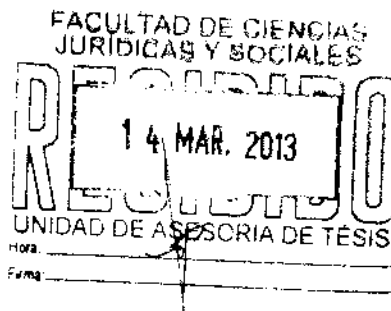
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis" (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. VICTORIANO ALVARENGA
Colegiado Activo Número 10,586
ABOGADO Y NOTARIO
11 Calle 15-37 Zona 1, Teléfono 5016-4333
Ciudad de Guatemala, Guatemala, C. A.

Guatemala 22 de Febrero de 2013

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



Doctor Bonerge Mejía

De conformidad con la designación que me fue conferida, según resolución de fecha cinco de octubre del año dos mil doce, en la cual se me nombró Asesor del trabajo de tesis titulado, "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE LA CLASE TRABAJADORA: FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO DEL SECTOR MAQUILA Y EXPORTADOR EN RELACIÓN CON LOS SECTORES AGRÍCOLA Y NO AGRÍCOLA", realizado por el bachiller ISIDRO PEINADO SURET.

Luego de haber formulado las sugerencias al bachiller ISIDRO PEINADO SURET, mismas que fueron tomadas en consideración, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió, para el efecto me permito informar a usted lo siguiente:

a. Contenido científico y técnico de la tesis: Considero que el contenido de la investigación constituye un aporte a nuestra sociedad sobre la cual versa, al considerar aspectos que se pueden mejorar para promover un salario justo, real y equitativo.

b. Metodología y técnicas de investigación utilizadas: La estructura formal de la tesis fue desarrollada en una secuencia lógica e ideal para su fácil comprensión, la metodología utilizada fue el analítico, el deductivo partiendo de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares, el método sintético mediante el cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría unificando diversos elementos, el método inductivo estableciendo enunciados a partir de la experiencia, y el método investigativo; mediante el cual se efectuó la observación respectiva a efecto de analizar la información recopilada, haciendo énfasis sobre el estado de desigualdad en materia salarial en la que se encuentran en la actualidad los trabajadores de las actividades maquila y exportadora. En lo que concierne a las técnicas de investigación el sustentante aplicó la observación, compilación de documentos utilizando bibliografías que tratan del tema, así como entrevistas a funcionarios y/o empleados de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social relacionados a la investigación.



Lic. VICTORIANO ALVARENGA
Colegiado Activo Número 10,586
ABOGADO Y NOTARIO
11 Calle 15-37 Zona 1, Teléfono 5016-4333
Ciudad de Guatemala, Guatemala, C. A.

c. Redacción: La redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a su claridad y precisión, de tal forma que sea comprensible al lector y las personas que se interesen sobre el tema del salario mínimo que trata el derecho laboral guatemalteco.

d. Contribución científica: El aporte científico que brinda el tema investigado por el sustentante es, el hacer notar la necesidad de promover posibles reformas al Código de Trabajo, con la finalidad de establecer un único salario mínimo para la clase trabajadora de las actividades económicas productivas sin distinción e igualdad; así mismo, por su importancia, es necesario constituir el carácter vinculante de los informes que emiten las comisiones paritarias, pues en ellas deben precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción; ello obligaría a procurar verdaderas negociaciones entre los sectores que la integran, para que sirvan de base en el establecimiento de una retribución mínima apegado al verdadero costo de vida.

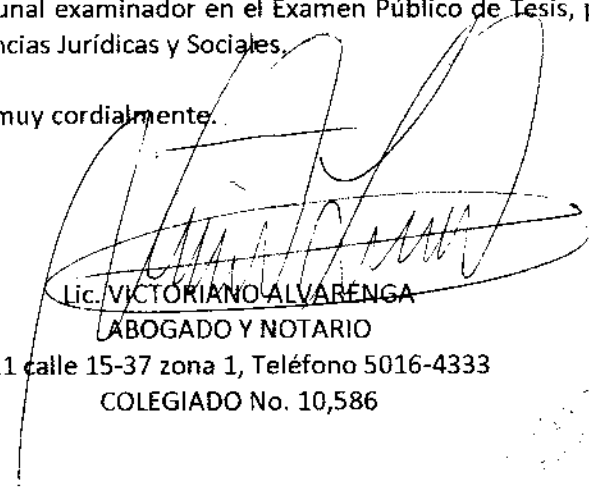
e. Conclusiones y recomendaciones: Las conclusiones y recomendaciones del bachiller son congruentes con el trabajo de tesis, donde se propone posibles soluciones, constituyéndose una herramienta útil de análisis sobre el cumplimiento del principio de igualdad y de las garantías mínimas como condición necesaria para el respeto a la dignidad de la clase trabajadora productiva, que al ser considerada se espera un resultado positivo que beneficie a los trabajadores de la actividad exportadora y maquila obteniendo la igualdad salarial mínima que ya gozan otros sectores.

f. Bibliografía utilizada: La bibliografía consultada como fuente de información es adecuada para el desarrollo del tema.

En conclusión el contenido del trabajo de tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro Particular, me suscribo muy cordialmente.

Atentamente:


Lic. VICTORIANO ALVARENGA
ABOGADO Y NOTARIO
11 calle 15-37 zona 1, Teléfono 5016-4333
COLEGIADO No. 10,586

[Faint, illegible stamp or text]



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

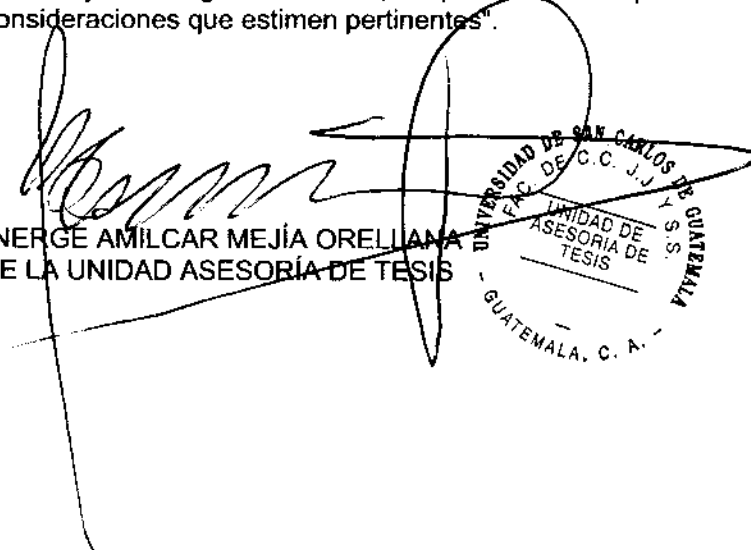
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

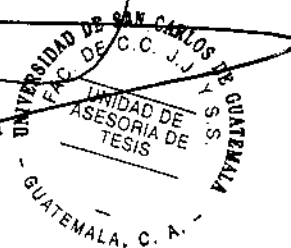


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 01 de abril de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO LUIS FERNANDO VILLATORO LÓPEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante ISIDRO PEINADO SURET, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE LA CLASE TRABAJADORA: FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO DEL SECTOR MAQUILA Y EXPORTADOR EN RELACIÓN CON LOS SECTORES AGRÍCOLA Y NO AGRÍCOLA".

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 ORELIANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



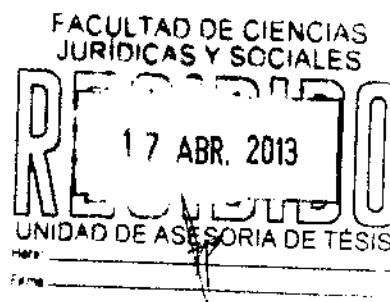
cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.



Lic. LUIS FERNANDO VILLATORO LÓPEZ
Colegiado Activo número 6,243
ABOGADO Y NOTARIO
14 Calle 12-37 Zona 1, Interior 43-4 Pasaje Bone,
Teléfono 2251-3614 / 5202-7852
Ciudad de Guatemala, Guatemala, C. A.

Guatemala 16 de Abril de 2013

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



Respetable Doctor

En cumplimiento al nombramiento como Revisor de Tesis, del Bachiller ISIDRO PEINADO SURET y habiendo revisado el trabajo encomendado, me dirijo a usted, con el objeto de informar sobre mi labor, y para ello

EXPONGO

El trabajo de tesis se denomina "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE LA CLASE TRABAJADORA: FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO DEL SECTOR MAQUILA Y EXPORTADOR EN RELACIÓN CON LOS SECTORES AGRÍCOLA Y NO AGRICOLA", realizado por el bachiller ISIDRO PEINADO SURET.

Contenido científico y técnico de la tesis: Considero que el tema propuesto es de significativa importancia para la sociedad guatemalteca, ya que la misma evidencia la desigualdad salarial en la que se encuentran los trabajadores del sector maquila y exportador comparado con los demás sectores; por ello promueve un salario igualitario para las actividades productivas, con la que puedan cubrir sus necesidades básicas y las de su familia.

Métodos y técnicas de investigación que utilizó: En el desenvolvimiento de la tesis el estudiante puso de manifiesto su capacidad, utilizando en su elaboración los métodos y técnicas de investigación actuales, aceptando las sugerencias que de la revisión surgieron. La estructura formal del trabajo realizado, satisface los objetivos científicos propuestos para la investigación por lo que llena los requisitos que requiere el grado académico de la licenciatura.



Lic. LUIS FERNANDO VILLATORO LÓPEZ
Colegiado Activo número 6,243
ABOGADO Y NOTARIO
14 Calle 12-37 Zona 1, Interior 43-4 Pasaje Bone,
Teléfono 2251-3614 / 5202-7852
Ciudad de Guatemala, Guatemala, C. A.

Contribución científica: El aporte científico del tema investigado por el sustentante es el promover posibles reformas al Código de Trabajo, con la finalidad de que se emita un único salario mínimo para los trabajadores de los sectores productivos sin distinción, y establecer el carácter vinculante de los informes de las comisiones paritarias con el fin de que celebren verdaderas negociaciones, ya que la tarea de tales órganos es la de precisar razonadamente el salario mínimo que ellos recomiendan; salario que debe ser apegado al verdadero costo de vida del país.

Conclusiones y recomendaciones: Las conclusiones y recomendaciones del bachiller son congruentes con el trabajo de tesis, pues son resultado del desarrollo del mismo ya que fue comprobada la hipótesis planteada en el trabajo.

Bibliografía utilizada: La bibliografía utilizada en el presente trabajo, puedo mencionar que es adecuada pues la misma tiene relación con los objetivos de la investigación realizada por el Bachiller.

En conclusión el contenido del trabajo de tesis se ajusta al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro Particular, me suscribo muy cordialmente.

Atentamente:

Licenciado
Luis Fernando Villatoro López
Abogado y Notario

Lic. LUIS FERNANDO VILLATORO LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
14 calle 12-37 zona 1, interior 43-4 Pasaje Bone
Teléfono 2251-3614 / 5202-7852
COLEGIADO No.6,243



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS 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 del estudiante ISIDRO PEINADO SURET, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE LA CLASE TRABAJADORA: FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO DEL SECTOR MAQUILA Y EXPORTADOR EN RELACIÓN CON LOS SECTORES AGRÍCOLA Y NO AGRÍCOLA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público

CMCM/sllh

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario



DEDICATORIA

- A DIOS:** Creador del universo, dador de vida y de la sabiduría; quien me ha dado fortaleza para seguir adelante. Por derramar bendiciones en mí y mi familia.
- A MI MADRE:** Por el inmenso amor incondicional que me ha brindado, por su apoyo, sus consejos, sus oraciones, su tolerancia. Por ser mi principal ejemplo y mi motivación para alcanzar este logro. Mujer luchadora, sin ti esto no hubiera sido posible, gracias por tanto sacrificio. Te amo.
- A MIS HERMANOS:** Por su apoyo, motivación, solidaridad, que en todo momento me han brindado; que el triunfo sea también de ustedes.
- A MIS ABUELOS:** Por sus sabios consejos y oraciones.
- A MI FAMILIA:** Tíos, tías, primos y primas, por sus buenos deseos y oraciones.
- A MIS AMIGOS:** Por su amistad sincera, por su solidaridad, por sus ánimos en todo momento y por todo aquello que contribuyó de alguna manera para que este triunfo sea posible.
- A LOS LICENCIADOS:** Quienes contribuyeron en la consejería, asesoría y revisión de la presente tesis, por su profesionalismo, por su tiempo brindado para que la misma culminara con éxito, muchas gracias.
- A LOS CATEDRÁTICOS:** Por transmitir sus conocimientos y experiencias en los cursos respectivos.
- A MI CASA DE ESTUDIOS:** A la gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala; casa de estudios que me permitió obtener una formación profesional, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. Salario.....	1
1.1. Antecedentes históricos del salario	1
1.2. Origen etimológico del vocablo salario.....	3
1.3. Consideraciones doctrinales y definición de salario	4
1.4. El salario desde el punto de vista global y unitario.....	8
1.5. Teorías del salario.....	10
1.6. Política salarial.....	17
1.7. Naturaleza jurídica del salario.....	18
1.8. Caracteres y principios del salario.....	21
1.9. Protección legal del salario.....	27
1.10. Significado de salario para el derecho laboral guatemalteco.....	34
CAPÍTULO II	
2. El salario mínimo.....	37
2.1. Antecedentes históricos del salario mínimo.....	37
2.2. Fundamentación y objeto del salario mínimo.....	38
2.3. Definición de salario mínimo.....	40
2.4. Funcionalidad del salario mínimo en Guatemala.....	42
2.5. Ventajas e inconvenientes del salario mínimo.....	45
2.6. Marco legal del salario mínimo.....	47
2.7. Sistemas de fijación del salario mínimo.....	50
2.8. Procedimiento de revisión y fijación del salario mínimo	50
2.9. Salarios mínimos fijados para el año 2013.....	52
2.10. Costo de vida.....	54
2.10.1. Canasta Básica Alimentaria (CBA) y el salario mínimo	54
2.10.2. Canasta Básica Vital (CBV) y el salario mínimo.....	55

2.10.3. Diferencia entre canasta básica alimentaria y canasta básica vital.....	56
---	----

CAPÍTULO III

3. La actividad exportadora y maquila.....	57
3.1. Definición.....	58
3.2. Antecedentes históricos.....	61
3.3. Desarrollo y subdesarrollo	68
3.4. Marco legal e institucional.....	73
3.5. Importancia económica.....	80
3.5.1. La maquila como generador de empleo.....	82
3.5.2. La exportación como generador de divisas.....	84
3.6. Relaciones y condiciones laborales.....	85
3.6.1. Relaciones laborales.....	85
3.6.2. Perfil de la fuerza de trabajo.....	86
3.6.3. Condiciones de contratación.....	87
3.6.4. Igualdad de oportunidades y de tratos.....	87
3.6.5. Problemas y conflictos laborales.....	88
3.6.6. Condiciones sindicales en las maquilas.....	91
3.7. Atractivos que se ofrecen a la inversión de capitales.....	94

CAPÍTULO IV

4. Igualdad salarial.....	95
4.1. Derechos individuales y sociales.....	95
4.2. Justicia e igualdad.....	96
4.3. Justicia individual y justicia social.....	98
4.4. Distinción entre desigualdad y discriminación.....	100
4.5. Causas que provocan violación al principio de igualdad formal constitucional.....	101
4.6. Desigualdad formal y discriminación en el salario mínimo fijado al sector exportador y maquila.....	102

4.7. Importancia del principio de igualdad en materia salarial.....	103
---	-----

CAPÍTULO V

5. El salario mínimo para las actividades agrícola, no agrícola, exportadora y maquila.....	105
5.1. Actividad agrícola.....	105
5.2. Actividad no agrícola.....	106
5.3. Actividad exportadora y maquila.....	108
5.3. Salarios mínimos fijados desde el año 2008 al 2013 para las actividades económicas productivas.....	111
CONCLUSIONES.....	115
RECOMENDACIONES.....	117
ANEXO	119
BIBLIOGRAFÍA.....	123



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo versa sobre la desigualdad que genera el salario mínimo fijado para el sector exportador y maquila, en comparación con los sectores agrícola y no agrícola. Por tal desigualdad surge la necesidad de investigar las razones de determinado trato a este sector de la clase trabajadora; tema que considero de suma importancia, para el campo del derecho laboral y para aquellas instituciones que de alguna manera se encuentran involucradas en la fijación del salario mínimo del país de Guatemala.

Con el afán de hacer un aporte a la sociedad, llenar y enriquecer el conocimiento de juristas, estudiantes y personas que tengan interés acerca del presente tema, el cual es de trascendencia para el desarrollo del país; y en cumplimiento del objetivo general, se realizó un análisis jurídico y doctrinario de la desigualdad salarial entre la clase trabajadora, pues en cada periodo anual fue fijado salarios mínimos bajos para el sector maquila y exportador en comparación con los sectores, siendo una posible violación al principio de igualdad establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala en materia salarial. Esto comprueba la hipótesis de: que el gobierno promueve la inversión de capitales para crear y mantener fuentes de empleo mediante el régimen de maquila y exportador, estableciendo salarios mínimos más bajos para los trabajadores de dichas actividades, por lo que deja de promover un salario justo, equitativo, realista e igualitario que cubra las necesidades básicas de las familias.

La presente investigación se ha dividido en cinco capítulos: el primer capítulo explica todos los elementos teóricos del salario, sus antecedentes, origen etimológico, consideraciones doctrinales, teorías, su finalidad e importancia, naturaleza jurídica, caracteres, principios, política laboral y su significado en la legislación laboral; en el segundo capítulo se analiza el salario mínimo, sus antecedentes, su objeto y funcionalidad, ventajas e inconvenientes, los órganos encargados de su revisión y fijación, el procedimiento de su fijación hasta convertirse en ley, como se encuentra



regulado por la legislación nacional e internacional y la relación del salario mínimo con el costo de vida; en el tercer capítulo se explican todos los elementos teóricos de la institución denominada maquila y exportadora, se establece el contexto actual de estas instituciones, su marco legal e institucional, su importancia económica, las relaciones y condiciones laborales que se dan en estas actividades económicas; en el capítulo cuarto se presenta un análisis de la importancia de la igualdad salarial; en el quinto capítulo se analiza el salario mínimo fijado para la actividad exportadora y maquila en comparación con la actividad agrícola y no agrícola, las causas por las cuales no es de carácter uniforme para todas las actividades y las desigualdades entre tales sectores.

Los métodos utilizados fueron el analítico, el deductivo partiendo de generalizaciones universales como lo es el salario, principios del salario, etc., permitiendo obtener inferencias particulares en lo que respecta a los salarios mínimos fijados para las actividades económicas productivas, en el que se analiza y sintetiza la principal causa que provoca desigualdad en materia salarial, para ello se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría unificando diversos elementos; también se utilizó el método inductivo estableciendo enunciados a partir de la experiencia, y el método sintético; mediante el cual se efectuó la observación respectiva a efecto de analizar la información recopilada, haciendo énfasis sobre el estado de desigualdad en materia salarial en la que se encuentran en la actualidad los trabajadores de las actividades maquila y exportadora. Las técnicas utilizadas fueron: bibliográficas recopilando criterios de los distintos juristas acerca del tema y la entrevista a funcionarios y empleados públicos de la Comisión Nacional del Salario.

El presente trabajo concluye indicándose las causas por las cuales se considera que existe violación al principio de igualdad en materia salarial entre la clase trabajadora productiva en el derecho laboral guatemalteco, estableciéndose un estatus de inferioridad para el sector exportador y maquila en relación con los sectores agrícola y no agrícola, por lo que se genera una discriminación salarial.



CAPÍTULO I

1. El salario

En la Constitución Política de la República de Guatemala, en el capítulo dos, sección octava, Artículo 102 establece, que como derecho social mínimo que fundamenta la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales o autoridades, entre otros, el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna. Esto último consiste, en que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario con el que pueda cubrir básicamente sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

El pago del salario es la obligación principal que corresponde al empleador, pero su cantidad o monto ha sido desde épocas antiguas, sujeto de diversos criterios irreconciliables, a ello se le suman diversos factores; motivo por la que se presenta el siguiente análisis jurídico y doctrinario del mismo.

1.1. Antecedentes históricos del salario

Salvo la cooperación familiar, los servicios de buena voluntad, las prestaciones que integran modalidades de contribución y las formas más o menos directas del trabajo obligatorio, toda actividad laboral es y ha sido remunerado. No equivale esto a decir que siempre e íntegramente se ha pagado en dinero el trabajo. Durante siglos, los esclavos eran remunerados contra vivienda y comida.



Los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario se encuentran en el Código de Hamurabi, unos dos mil años anterior a la era cristiana, donde aparecen ya fijados salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios. Entregado de modo más o menos completo al albedrío de las partes, lo cual equivalía al predominio abrumador del patrono, el sistema del salario consta desde los tiempos antiguos de Grecia y Roma.

A finales del siglo XV, durante el reinado de Isabel la Católica, se dictó el Estatuto del Artífice, que fue la ley orgánica del trabajo para éstos durante los siglos XVI y XVII; por dicho estatuto se establecía que en cada localidad serían fijados los salarios corrientes por los jueces de paz, anualmente y previa audiencia de los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores de las industrias.

En la Edad Moderna, la nueva recopilación y disposiciones complementarias contienen numerosas reglas sobre fijación de salarios, con sensible reducción para el de las mujeres, fijado con frecuencia en la mitad; pero con disposición de expedito pago, para el jornalero, que solía ser la noche del mismo día en que trabajaba. Coetáneamente... las Leyes de Indias incluían diversos preceptos para la regulación equitativa y pronto pago del salario de los indígenas.

La libertad y anarquía en materia salarial constituyó la práctica generalizada que preconizaron los fisiócratas y puso por obra la Revolución Industrial. La etapa final en la materia se inicia con el intervencionismo Estatal y se prolonga a través de las negociaciones más o menos equitativas que resultan de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo.

1.2. Origen etimológico del vocablo salario

El jurista Franco López indica que, "La voz salario proviene del latín **salarium**, a su vez derivado de sal, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal. Otro vocablo utilizado para identificar la retribución que se paga al trabajador, es el de sueldo, derivado del antiguo francés, **soulde**, donde se deriva la palabra soldado o soldada. Antigua moneda, igual a la vigésima parte de una libra, y que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integraban la hueste medioeval del rey o de un señor feudal. La diferencia entre salario y sueldo es que éste último es la retribución que el Estado paga a sus empleados; y el primero, es la retribución que los patronos del sector privado pagan sus trabajadores."¹

Según lo descrito con anterioridad, salario y sueldo son palabras que identifican al pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios prestados, lo que hace indistinto la utilización de ambas denominaciones.

A parte de sueldo o salario, son varios los términos que al castellano se han empleado para referirse a éste concepto, entre ellos: paga, estipendio, emolumentos, derechos, mesada, jornal, remuneración, dieta. Cabe excluir, por no ser de contenido laboral, los términos: honorarios, asesoría, corretaje. Estipendio es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de **stare** y de **pondus**, estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago. Emolumento es el excedente que hace crecer un patrimonio. Derechos son pagas especiales determinadas por arancel, por disposiciones legales en rigor. Mesada, renta u otra cantidad de dinero que se entrega o se recibe mensualmente, sea por anticipado, (como en los alimentos) o por meses vencido (como es habitual en los trabajos). Jornal es el estipendio que gana el obrero durante una jornada de trabajo. Remuneración, vocablo que se designa todo cuanto el

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**, pág. 419.



empleado recibe por el ejercicio de su trabajo. Dieta, retribución porcentual que se le entrega a un funcionario público por formar parte de determinadas comisiones; la cantidad o porcentaje es fijada por la ley.

1.3. Consideraciones doctrinarias y definición de salario

Desde el punto de vista que se analice, el problema del salario acucia por igual al economista, que lo aborda desde los valores materiales de la producción; al laborista, pues lo analiza como una de las obligaciones fundamentales surgidas del contrato de trabajo; y al sociólogo, por cuando asegurarle a todo trabajador una retribución suficiente; integra función ineludible para la paz social.

Se tiene la idea que en una relación laboral, el trabajador recibe a cambio de sus servicios personales un pago que, comúnmente se le llama salario, el cual constituye su dependencia constante con el patrón o empleador. Pero qué se debe entender por salario, esto ha sido motivo de diversificación de criterios, tanto para la doctrina como la jurisprudencia ya que existen diferentes posturas sobre su definición; por tal motivo se cita las siguientes referencias doctrinarias.

Los juristas Guillermo Cabanellas de Torres y Luis Alcalá Zamora y Castillo, analizan el salario desde los siguientes puntos de vista:

- “El salario en la económica política y en la social: Los salarios son la base de la humanidad; muy pocos son los que puede vivir de su trabajo con independencia, sin someterse a este universal régimen que integra hoy en día el del salario. Constituye un sistema de carácter económico; y está extendido de tal manera,

que la producción en todos los países del mundo puede lograrse tomando como índice laboral el de la retribución por el salario, régimen que se sigue tanto en los países capitalistas como en los socialistas, en los de economía liberal y en los de economía rígida. Por ahora, el sistema del salario, y su consecuencia el asalariado, no ha podido modificarse en su esencia ni tampoco en sus fundamentos.

- El salario como elemento contractual y económico: hay un beneficio recíproco en este trueque que las partes realizan; trabajo por salario (enfocado desde el trabajador, que presta el primero a cambio del segundo), y salario por trabajo (desde la perspectiva del empresario o patrono, que abona aquél por servirse de éste). Las partes, en el contrato de trabajo, tratan de obtener beneficios materiales; el lucro –en su acepción neutra de provecho sin explotación abusiva– integra esencia de este contrato. Es requisito ineludible que todo trabajo dependiente debe ser remunerado. En el trabajo remunerado debe existir cierta equivalencia entre ambas prestaciones, pues esto, consiste en que debe retribuirse todo trabajo o servicio que produzca utilidad a la persona en cuyo favor se hace; por tanto, aunque la relación jurídica entre las partes fuera nula, y esa nulidad fuera absoluta, por aplicación del principio de la teoría del enriquecimiento sin causa, corresponde abonar lo que ese trabajo pudiera valer.
- Poder adquisitivo del salario e inflación: Las satisfacciones (productos o servicios básicos) conseguibles con el numerario (o salario) que el trabajador percibe por su trabajo, y no la cantidad nominal del mismo, deben servir de base para la fijación del salario. La expresión poder adquisitivo del salario significa que el trabajador no debe medir su retribución por las monedas o billetes que reciba con su salario, sino por la cantidad de bienes que pueda adquirir. Es decir que, para una valoración real del salario, hay que proceder a convertirlo teóricamente en especie; de ahí lo imperativo de correlacionar salarios y costo de vida. Ha habido en los últimos años, en muchos países una lucha permanente entre la demanda constante de los trabajadores de aumentos de los salarios y el incremento de los precios; de manera que se ha producido un alza en los costos

de mano de obra que ha motivado, conjuntamente, un aumento considerable en los costos de vida. Los rápidos cambios han originado problemas sumamente graves, que han hecho pensar, principalmente respecto de algunos países subdesarrollados, en la ventaja de fijar salarios en especie; porque ello le permite al trabajador conocer exactamente cuál es el contenido del salario. La estabilidad de la moneda y de los precios constituye una garantía que el trabajador tienen derecho a exigir.

El intervencionismo estatal ha originado el alza constante de las tarifas de salario y la correlativa elevación del costo de vida. El Estado promueve aumentos de salarios, que dan momentánea sensación de prosperidad económica y de ventajas unilaterales, cuando en la realidad de los hechos se produce únicamente una carrera descabellada hacia el encarecimiento de los precios. Es un círculo vicioso, sin otra solución que una adecuada política económica, ya que la reacción por parte del productor que, no conforme con elevar los precios en relación con el aumento de la mano de obra, especula con tal subida, para lograr mayores beneficios.”²

Ahora bien según Nelson Vargas Muñoz “en la teoría objetiva de la economía el salario se define como el precio de la fuerza de trabajo, o sea, de la inversión de energía física y mental de los trabajadores para producir una mercancía. Lo cuantifican con base en las horas-hombre de trabajo, que se necesita para la producción. En la teoría subjetiva de la economía, el salario es el precio del trabajo o remuneración del factor trabajo o mano de obra, como los otros precios, el monto y nivel de los salarios dependerá la abundancia o escasez de la mano de obra. En tanto más oferta de trabajo (o sea Población Económicamente Activa –PEA- exista, menor será la utilidad que se le asigne y, en consecuencia, más reducidos serán los salarios y viceversa.”³

² Cabaneillas de Torres Guillermo y Zamora y Castillo Luis Alcalá. **Tratado de política laboral y social**, pág. 95-104.

³ Gonzales Jacobo, Juan Alberto. **Lecciones básicas de macroeconomía para comunicadores sociales en formación**, págs. 12-27.



Para Américo Plá Rodríguez, se enfoca sobre el salario desde el punto de vista del trabajador; indica que salario, “es la remuneración de sus esfuerzos, siendo un ingreso o renta básica, tanto para sí, como para el grupo familiar que de él depende. Para el empleador en cambio, es un factor que se integra en el cálculo de los costos.”⁴

Desde el punto de vista social, para Mario de la Cueva, “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 vida decorosa.”⁵

Desde el punto de vista jurídico; según el jurisconsulto Alonso García; “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.”⁶

Según Hugo Alsina, indica que; “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.”⁷

Nelson Vargas Muñoz indica que, “el salario es el termino aceptado para el pago de un servicio personal, que implica una relación de dependencia del titular del cargo hacia la empresa que lo contrata.”⁸

4 Plá Rodríguez, Américo. **Principios del derecho de trabajo**, pág. 16

5 De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**, pág. 228.

6 García, Alonso. **Curso de derecho de trabajo y garantías constitucionales**, pág. 210.

7 Alsina, Hugo. **Tratado de derecho de trabajo**, pág. 168.

8 Vargas Muñoz, Nelson. **Administración moderna de sueldos y salarios, un enfoque practico**, págs. 13-18.

El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, en el Artículo 1, define el salario como “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 éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que hayan prestado o deba prestar”.

El Código de Trabajo, Decreto 1441, en el Artículo 88 en su parte conducente establece que, “salario o sueldo es la retribución que el patrono deba pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.

Según las posturas citadas, el salario o sueldo es el pago o remuneración, cualquiera que sea su denominación o método de cálculo, evaluable en efectivo, que el trabajador subordinado recibe de un patrono por sus servicios prestados en cumplimiento de un contrato o relación laboral vigente. Es el medio directo de subsistir de una gran parte de la población, sujeto a cumplir determinadas funciones básicas para la persona individual y la familia dentro de la sociedad. Es el precio del trabajo efectuado por cuenta y orden de un patrono.

1.4. El salario desde un punto de vista global y unitario

A parte de las consideraciones doctrinales, es importante establecer que es lo que integra el salario; para algunos se circunscribe a la cantidad monetaria que recibe el trabajador por su actividad 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 la característica de que será salario todo lo que le dé al trabajador el empleador como retribución por su trabajo, ya que es su medio de subsistencia y el de su familia.

Para Fernández Molina, “la legislación guatemalteca parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es a cambio de su trabajo, por razón de su trabajo y como contraprestación de su trabajo. En esa misma línea de pensamientos 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. En el nuevo esquema laboral, el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro del concepto de salario. El Salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral.”⁹

Según el diccionario Cabanellas de Torres, “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 especie, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.”¹⁰

A diferencia de la legislación guatemalteca; otros ordenamientos laborales estiman que no constituye 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.

⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 32.

¹⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Vol. IV, pág. 10.

En consideración con lo descrito con anterioridad por salario se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos fuerza de trabajo.

1.5. Teorías del salario

Otro punto de análisis del salario, es la problemática de la determinación de la tasa o cantidad a pagar. Corresponde a la Política Salarial indagar la adecuada cuantía retributiva para índices suficientes de bienestar en los trabajadores y en los que de ellos dependen. A continuación se examinarán las principales teorías formuladas para establecer el salario que cada doctrina o autor considera más fundado y justo; si bien casi todas las tesis se resienten de incompletas y de no tener presente la constante mutualidad de los fenómenos económicos.

a) Teoría de la oferta y la demanda: “Según sus partidarios, los economistas de la Escuela Liberal, el precio de la jornada del obrero se regula como el precio corriente de toda cosa conforme a la ley de la oferta y la demanda; según aquéllos, los salarios se elevan o bajan en razón inversa del número de obreros que se ofrece para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible. Esta teoría se resume en la frase célebre del economista Cobden: Cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan: cuando dos patronos corren detrás de un obrero, el salario sube. Sostienen los adeptos (afiliados) a esta teoría que hay un nivel mínimo por debajo del cual el salario no puede descender: lo indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia. Pero existe también un límite máximo imposible de rebasar por el salario: el valor del producto. Si el salario fuera superior a éste, entonces la

industria perecería. Entre esos dos límites, el mínimo y el máximo, oscilan los salarios por influencia de la oferta y la demanda.”¹¹

Por obra de la acción sindical, a través de los convenios colectivos, por la intervención constante del Estado, e incluso por la acción solidaria de la clase trabajadora, se ha llegado a destruir, en sus propios cimientos, esta doctrina; que si en apariencia puede resultar cierta en relación con determinados momentos y en cierto espacio, deja de serlo si se considera la evolución experimentada por las formas de la contratación, que se originan más bien en causas ajenas al orden económico y según la mayor unión que tengan los trabajadores y la fuerza de las organizaciones sindicales que los aglutinan.

b) Teoría del salario natural: Según Ricardo, “el trabajador no puede ganar, a la larga, más que el mínimo para su existencia (lo necesario para vivir con estrechez él y su familia); pues, si gana menos, perecerá poco a poco la población obrera, y la reducción en la oferta de fuerzas de trabajo hará subir el salario. Si el trabajador gana más del mínimo de existencia, aumentará, como enseña la experiencia, el número de matrimonio y de nacimientos, y el aumento de la oferta de brazos ocasionará la baja del salario. En conclusión: El precio natural del trabajo es el que dé a los obreros en general los medios de subsistir y perpetuar su especie, sin crecimiento ni disminución.”¹²

Esta doctrina olvida que el nivel de vida del trabajador depende de su salario, y no éste de aquél, Marx acusa a Ricardo de confundir el trabajo, como base del valor, con los salarios pagados a los trabajadores.

¹¹ Cabanellas de Torres y Zamora Alcalá, **Ob. Cit.**; pág. 106.

¹² **Ibíd.**

c) La ley de bronce del salario: Basándose en las teorías económicas del Marx, Lassalle observa que el obrero solamente llega a ganar el salario preciso para poder vivir él y su familia. En el régimen imperante al formularse el análisis, el trabajo constituía una mercancía que se compra y se vende, con un precio en el mercado: la venden los obreros, la compran los patronos, y el salario es el precio. En todos los comercios, los compradores tratan de adquirir la mercadería al precio que más se aproxime al costo. El patrono, comprador de trabajo, observa esta regla, calcula el precio de costo del trabajo que él compra; y como ese precio corresponde exactamente al costo de las necesidades mínimas del obrero, el patrono deduce que el salario debe reducirse necesariamente al mínimo ya indicado.

d) Teoría del fondo de los salarios: Según esta teoría, “basada en que la oferta laboral de los trabajadores para ganarse la vida corresponde la demanda patronal que busca el rendimiento de sus capitales a través de la producción. Stuart Mill, exponente de esa actitud, sostuvo que la cuantía del salario se determina por dos elementos principales: la oferta del trabajo, representada por la cifra de la población obrera, y la demanda de trabajo, constituida por la porción o fondo de capitales que los empresarios afectan al pago de la mano de obra. La relación entre esos dos elementos determina la cuantía del salario, en la cual se reflejan las fluctuaciones de la oferta y la demanda; basta, para averiguar cuál es el promedio del salario correspondiente a cada obrero de un país, dividir la cifra a que asciende el fondo de los salarios por el número total de obreros dispuestos a trabajar. Las consecuencias son que, si el fondo sube, o si disminuye el número de trabajadores, los salarios sufren una alza; o viceversa, en caso contrario.”¹³

La aparente solidez de esta teoría se desvanece sin más que recordar las características maniobras de los empresarios que, ante una fuerte presión obrera, no vacilan en que los salarios superen ese fondo nominal, por el fácil desquite que brinda

¹³ *Ibíd.*

la elevación de los precios, que recae sobre los consumidores, sin escrúpulos por las posibles consecuencias inflacionarias.

e) Teoría de la plusvalía: Frente a los enfoques precedentes, de carácter capitalista o de interpretación de los fenómenos económicos sociales predominantes, El postulante de esta teoría es Carlos Marx y "esta se basa en que el trabajador no se le entrega la totalidad de lo que gana, sino parte de ese producto. La diferencia entre lo que produce y lo que recibe como salario constituye la plusvalía. El producto tiene como valor el número de horas empleadas en la fabricación; y el salario del trabajador se determina por el número de horas que ha trabajado. De esta manera, lo que se abona de menos al trabajador (la diferencia entre el tiempo trabajado, el tiempo pagado y el valor de la mercadería), es la ganancia del empresario o plusvalía, que éste aprovecha en su beneficio. Para el marxismo, evidentemente, la clase trabajadora es explotada desde el punto y hora en que no se le abona la totalidad del valor de su trabajo."¹⁴

Salvo una transformación social absoluta, la teoría de la plusvalía no resulta viable; por cuanto ningún empresario, además de poner sus bienes y elementos a disposición exclusiva de sus trabajadores, se resignaría a pasar de explotador a explotado por tener que desenvolver sus iniciativas y actividades –trabajo de organización y de iniciativa al menos- sin remuneración alguna.

f) Teoría del salario político: "la concepción económica del salario político considera que la remuneración del trabajador debe quedar fuera de los factores económicos, de los acuerdos individuales o de las componendas colectivas, para ser establecido por el Estado sobre bases equitativas y acordes con el interés general."¹⁵

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*, pág. 108.

La bondad del principio en sí suele desconocerse en la realidad por la "demagogia" (política que intenta agradar) de algunos partidos y por la "tiranía sindical". Este proceso lo ha revelado con exactitud; Spengler al afirmar que para los salarios políticos no existen límites económicos ni naturales, por fijarse al servicio exclusivo de los intereses electorales de los partidos que gobiernan o que cuentan con mayoría parlamentaria. De esa forma, el salario político rebasa pronto el valor total del trabajo.

g) Teoría de la productividad del trabajo: "El trabajo no es una mercancía sino el instrumento de producción; por tanto, el salario se liquida de acuerdo al producto del trabajo. Se paga no por el trabajo sino por el producto de éste, su resultado. Presenta la ventaja de que se paga más a quien produce más; el salario es una verdadera contraprestación del patrono."¹⁶

h) Teoría de la productividad marginal: Esta teoría afirma que los empleadores seguirán contratando trabajadores adicionales mientras el valor de la producción del último trabajador contratado supere o equivaiga aproximadamente el salario que gane. Pero si contrata a otro trabajador más, el salario que tiene que pagar a la tasa normal será mayor que el valor de la producción de ese trabajador.

i) Teoría del utilitarismo social: Se basa, no tanto en razones doctrinales, cuanto en la conveniencia de la sociedad. Un salario elevado y estable asegura beneficios para el patrono, el trabajador y la sociedad. Las ventajas al trabajador son obvias; el empleador, al aumentar el poder adquisitivo de la población aumenta, a su vez, la posibilidad de mayor productividad; a la sociedad, porque elimina muchos males que los bajos salarios causan y que están a su cargo (servicios asistenciales) y para la paz social es un factor esencial del progreso y la tranquilidad.

¹⁶ Franco López, Ob. Cit; pág. 435.

j) Teoría de los ingresos: Recordando al ilustre Adán Smith en su obra la riqueza de las naciones en 1776, él 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 su ingreso. Para 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.

k) Influjo sindical: "Como fenómenos politicolaboral, el sindicalismo obrero y el intervencionismo estatal son más o menos coetáneos (contemporáneos), ya que adquieren fisonomía (rostro o semblante) propia y actúan en la esfera economicosocial desde muy cerca y con continuidad desde la segunda mitad del siglo XIX. Los sindicatos se resolvieron por la acción conjunta y por explorar oportunidades generales para los reajustes en materia de salario. Los procedimientos utilizados desde entonces con preferencia fueron las amenazas o realidades de las huelgas generales y la participación en las negociaciones para establecer o renovar las convenciones colectivas de condiciones de trabajo. De esa forma, los sindicatos se han hecho presentes en la fijación de la tasa de salarios, unas veces con logros de significación para sus afiliados y los demás integrantes de la profesión u oficio afectados; en otras, con reivindicaciones más nominales que efectivas, por cuanto lo obtenido en la subida nominal de las retribuciones se evaporaba muy poco después con el desbordamiento de los precios y el alza del costo de vida. Y, por último, en otras oportunidades, por ausencia de oportunidad precisamente, con total fracaso, al no conseguir la pretensión formulada y acarrear la pérdida de las retribuciones durante un planteamiento acompañado de la abstención laboral."¹⁷

l) Teoría del justo salario: "Todas las teorías propuestas y todas las posiciones adoptadas para la fijación de los salarios proclaman en el fondo su justicia, ya sea económica, política o social. Así se ha expresado en la exposición precedente, desde

¹⁷ Cabanella de Torres y Zamora, Alcalá, *Ob. Cit.* pág. 108.

las posiciones utilitarias de la ley de la oferta y la demanda, y sus variedades, hasta la actitud socialista de la plusvalía y la del oportunismo político aliado con las fuerzas sindicales. Sin embargo, la referencia antonomástica a la teoría del justo salario se centra en la posición laboral de la iglesia católica.

El paladín de esta doctrina fue el pontífice León XIII, en la encíclica *Rerum Novarum*, donde expresaba: entre los principales deberes de los patronos debe figurar, en primer término, el de dar a cada uno el salario conveniente. Sin duda, para fijar la justa medida del salario pueden adoptarse muchos puntos de vista; pero, hablando en términos generales, recuerden el rico y el patrono que explota la pobreza y la miseria, y especular con la indigencia (falta de recursos) son cosas que reprueba igualmente las leyes divinas y humanas.

Se inspira la teoría católica del salario en la opinión de Santo Tomás, cuando dice que, en una sociedad equilibrada, todo hombre válido, laborioso y económico ha de poder vivir de su trabajo, dar vida a los suyos y ahorrar para los días malos. De aquí que el salario justo sea aquel que no solamente se funda en leyes económicas, sino que parte también del principio de equidad. El salario justo no debe ser insuficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres; y así se declara que es vil aquel salario que no llega a cubrir las necesidades más apremiantes del trabajador que, como ser humano, tiene.”¹⁸

La medida de justo salario ofrece, en los distintos enfoques, una elasticidad que se ciñe a las necesidades del obrero en los individualistas, que se extiende al círculo familiar para otros y que llega hasta todo lo que puede contribuir a una vida digna y al bienestar social.

¹⁸ *Ibíd*, pág. 111.

1.6. Política salarial

Cabe entender por política del salario: “La actitud general que un gobierno adopta en cuanto a la retribución del trabajo subordinado. De un lado, el interés nacional, que en lo económico se basa en costos de producción, razonables, remuneratorios para el capital, suficientes para el trabajador y con capacidad para competir, cuando así interese, en el mercado internacional. De otra parte, la decisión favorable a entregar la fijación del salario a acuerdos individuales o colectivos entre empresario o trabajadores; o, por el contrario, si el Estado ha de intervenir como moderador de alzas excesivas, que se trasladen a los precios y perturben el sistema económico general. En este orden de cosas cabe adoptar, y se adopta en los momentos críticos, la actitud de la fijación imperativa del tipo de salarios por el poder público.”¹⁹

Requisitos de una política salarial ponderada: objetivos económicos nacionales, amparo social para los trabajadores y estímulo de la productividad son los pilares en que debe asentarse toda política salarial con bastante solidez para un funcionamiento armónico, un desarrollo sostenido, una equitativa distribución de la renta nacional y una duradera paz social. Como principios de una política salarial, con características expresadas se señalan, que ha de proponerse ser: racional, nacional e integral.

- La racionalidad estriba en que la estructura salarial sirva de objetivos politicosociales y politicoeconómicos más ajustados al equilibrio entre las clases y a la prosperidad armónica de todas ellas.
- El carácter de nacional se afirma progresivamente por la convivencia ampliada e intercomunicación más frecuente que en el mundo contemporáneo se registra entre cuantos pueblan el territorio de un país.

¹⁹ *Ibíd.*, pág. 109.

En cuanto al principio de que esta política ha de ser integral, su análisis se diversifica en distintos elementos, que suelen compendiarse, siempre con relación al salario, en cuánto, cómo, quién y cuándo. 1) La cuantía se concreta en la actualidad, en la cantidad numérica o suma de dinero que el trabajador recibe a diario, por semana, quincenalmente o por mes, como ingreso principal y más frecuente; lo cual no excluye percepciones en especie y de otra índole. 2) La modalidad se refiere a la forma en que se abona el salario, que en las actuales economías monetarias es siempre en dinero, para permitir la máxima disponibilidad del salario y su empleo a voluntad del trabajador. 3) En cuanto a quién ha de pagar el salario o deudor del mismo; en los sistemas de economía privada, la obligación pesa sobre el empresario o patrono, que materialmente puede cumplirla por sus gestores delegados; en los regímenes de economía colectivista, el Estado es el que desembolsa los importes fijados a cada categoría de trabajadores y cuya efectividad corre a cargo de los dirigentes de los establecimientos o actividades respectivas. 4) con respecto al tiempo o cuándo ha de pagarse el salario, los plazos varían desde el abono diario al mensual. En general, el trabajador cobra con retraso, ya que primero trabaja y al concluir el lapso habitual percibe su salario o sueldo. En cambio, cabe que eso mismo signifique un anticipo para el empresario, sobre todo en las etapas iniciales de la producción, cuando al término de la primera semana o quincena o del primer mes tiene que abonar salarios y sueldos por una producción que, no colocada aún, o todavía no pagada aunque entregada ya, nada le ha representado con ingresos, por lo cual efectúa ese pago con recursos propios y previos a los resultados de la explotación.

1.7. Naturaleza jurídica del salario

Es difícil determinar la naturaleza jurídica del salario, si se advierte que su connotación legal le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo y no obstante ello, la ley contempla, en diversas hipótesis, que existe obligación de pagar salario sin que corresponda a una obligación correlativa de pagar por un servicio prestado.

Varias teorías han presentado diversos autores acerca de la naturaleza jurídica del salario, entre las que se pueden citar:

- a) **Carácter alimentario:** El salario, según esta teoría, debe ser concebido como una obligación alimentaria, cuyo fin es el sustento del trabajador y su familia. Este carácter alimentario ha ejercido siempre una gran influencia sobre su régimen jurídico, en especial, sobre las modalidades y garantías de su pago. El cumplimiento del contrato de trabajo lleva al trabajador a emplear todo su tiempo y sus esfuerzos, por lo que no puede, normalmente, ejercer otra ocupación, a lo que añade su relación de dependencia que lo absorbe casi por completo.
- b) **Teoría de la personalidad:** La Declaración Universal del los Derechos del Hombre aprobada por las Naciones Unidas en 1948, declaró lo siguiente: Todo hombre que trabaja tiene derecho a una retribución justa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia compatible con la dignidad humana y que se acreciente, si es necesario, por otros medios de protección social. Semejante es la declaración de los Principios Fundamentales del derecho del trabajo y de la seguridad social, aprobada en México en 1979, cuando dice: Los salarios deben ser proporcionales a la cantidad y calidad del trabajo, a las necesidades materiales, sociales y culturales de la persona humana, satisfacer los principios e ideales de la justicia social y adecuarse a los aumentos en el costo de vida, especialmente en los períodos inflacionarios.
- c) **Teoría del crédito:** Según esta teoría, el salario es considerado como un crédito del trabajador frente al empleador, en vista del trabajo prestado. En esta teoría lo que se discute, si es un crédito pecuniario o un valor. Si es el primero, podrá exigirse de acuerdo a su valor nominal; si es el segundo, el deudor deberá abonar una suma mayor, según vaya alterándose el costo de vida.
- d) **Teoría de la contraprestación:** Una de las características del contrato de trabajo es ser sinalagmático, es decir, a la prestación de uno, corresponde la contraprestación del otro. De acuerdo a esta tesis, el salario corresponde al



trabajo realizado por el empleado u obrero; por tanto, él no se abona si la tarea no se realiza, dejando de ser salario cualquier pago que haga el empresario sin trabajo del trabajador. Este planteo es netamente jurídico y no toma en consideración la función que el salario cumple en la vida del hombre. La crítica fundamental que se hace a esta teoría es que en materia laboral se abonan muchas veces los salarios aunque no se presten servicios. Así hay días de descanso obligatorio y vacaciones en que no se trabaja y debe percibirse la remuneración correspondiente.

- e) Teoría de la obligación de estar a disposición del empleador: Esta teoría reúne la mayoría de las opiniones favorables de los tratadistas. Consiste en que el salario no es simplemente la contraprestación del trabajo, sino una obligación que el empresario asume en virtud de una relación que genera para el empleado el deber de poner a disposición de la empresa su trabajo.

En concordancia con la última postura, el contrato de trabajo no es un simple cambio de valores como los contratos civiles, sino que hay que considerar la relación personal. Vale decir que el hecho de que el trabajador esté dependiendo del empresario al estar a su disposición, hace que nazca el derecho a percibir el salario, aunque el patrono no pueda o no quiera ocuparlo.

1.8. Caracteres y principios del salario

Del salario se derivan características propias, lo que lo hace único y se pueden citar las siguientes:

- a) **Proporcionalidad:** Consiste en que el empresario debe abonar el salario convenido o establecido por ley o convenio colectivo, de acuerdo al esfuerzo efectuado, la categoría del trabajo y duración.
- b) **Continuidad:** Es el principio por medio del cual el salario debe ser pagado, se preste o no el servicio. No admite más derogaciones que las previstas por la ley. Esto supone que las interrupciones productivas fuera de la voluntad del trabajador o si el empresario estuviese inactivo, no interrumpe el pago del salario. Las interrupciones se han dividido, de hecho y de derecho. Las primeras son: la inasistencia al trabajo y la interrupción por causas atribuibles al patrono, aún cuando no sean por su culpa (falta de materia prima, por ejemplo). Las segundas son todas aquellas interrupciones previstas en la ley y que se dan con pago del salario, ya sea por el mismo empleador o por instituciones creadas al efecto.
- c) **Invariabilidad:** El salario debe ser entregado en el lugar, en la forma, en el tiempo y en la medida convenida o establecida. Por ese principio no puede alterarse –en perjuicio del trabajador- las condiciones de la retribución. Esta invariabilidad no es absoluta, el principio se traduce, en realidad, en la no reducción del salario por voluntad unilateral del empleador, pero nada impide que él sea aumentado y aun reducido –de común acuerdo de partes-, hasta el salario mínimo de conformidad con el Artículo 20 del Código de Trabajo.
- d) **Intransferibilidad:** Ello implica el pago personal y surge la obligación que se le impone al empleador de abonar directamente la remuneración al trabajador o la persona que éste designe. El incumplimiento de este requisito hace que el pago efectuado a un tercero no tenga efecto liberatorio.

- e) Irrenunciabilidad: Este principio está basado en el hecho de pertenecer al orden público el interés que el trabajo humano se encuentre debidamente protegido y remunerado.
- f) Seguridad: El trabajador debe tener la completa certeza que el salario le llegue en forma íntegra.
- g) Normalidad: Es lo que percibe regularmente el trabajador como consecuencia de su actividad. Este concepto de normalidad es correcto si se le da el alcance que proviene de la relación de trabajo, íntimamente ligada a él.

Se considera como principios jurídicos del salario, los siguientes:

- a. Salario justo: Este principio se refiere a que se debe remunerar al trabajador en forma proporcional a su servicio prestado al empleador, nunca menos ni más, todo debe ir en proporción al servicio prestado. La Iglesia Católica fue una decidida defensora de este concepto. En su Encíclica **Mater et Magistra** indica que la retribución del trabajo, así como no se puede abandonar enteramente a la ley del mercado, así tampoco se puede fijar arbitrariamente una retribución, sino que ha de determinarse conforme a justicia y equidad. Esto exige que a los trabajadores les corresponda una retribución tal que les permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares. Según la doctrina social católica, el salario justo debe abarcar, los siguientes puntos: las necesidades vitales del trabajador y su familia, la situación de la empresa y el bien común. Según esta corriente existen tres factores que determinan el salario justo: 1) La estimación económica, que es un juicio de valoración del trabajo y su resultado; 2) Que el salario proporcione una vida digna al trabajador y su familia; y 3) La consideración del bien común.
- b. Principio de salario vital: Este principio conceptúa al salario vital como aquel que comprende la subsistencia del trabajador y de su familia en los seguros contra

- riesgos de accidentes, enfermedad, vejez, descanso forzado y el salario mínimo debido por el patrono, por justicia. Debe ser satisfactorio para cubrir todas las necesidades vitales del grupo familiar. No debe confundirse con el salario justo, con el cual se complementa, pues tiene diferencias de finalidades. El primero garantiza al trabajador una remuneración adecuada al trabajo prestado, el segundo asegura al ser humano el mínimo necesario para sobrevivir.
- c. Principio de la determinación supletoria: Este principio consiste en definir a organismos especiales la solución de controversias del salario cuando éste no ha sido fijado por las partes. No es una norma constitutiva del contrato de trabajo, pero sí de la fijación del salario. El se presenta cuando el empleador hace figurar un salario y abona realmente otro diferente, en el caso de participación en los beneficios, cuando no hay concordancia entre el patrono y sus dependientes. Según ciertos autores también se le llama salario judicial.
 - d. Principio de protección del salario: Este principio constituye la columna vertebral de las instituciones que protegen al salario, en virtud de que el salario es una garantía constitucional de que goza todo trabajador, a devengar un salario sin excepción alguna, que no esté por debajo del mínimo que establece la ley.
 - e. Principio de la libertad de estipulación: Por este principio las partes son libres de fijar la retribución que estimen más apropiada, es decir, hay libertad de contratación. Sin embargo, este principio sufre muchas restricciones, pues dicha libertad no es absoluta. Ante todo, se debe respetar el salario mínimo, los establecidos en los convenios colectivos, la norma de igual salario por igual trabajo, etc. Como puede apreciarse, la autonomía de la voluntad sufre restricciones, producto del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

El salario como institución también se encuentra respaldado por los siguientes principios rectores:

- a. Principio de Igualdad: Principio o directriz fundamental, por el cual se prohíbe un diferente trato económico para un mismo trabajo, por motivo de edad, sexo, nacionalidad o estado civil; esto fue proclamado por el Artículo 427 del Tratado de Versalles, al establecer un salario igual -sin distinción de sexos- por el trabajo de valor igual. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada en 1948 por las Naciones Unidas, proclama, en su Artículo 23, que “toda persona tiene derecho, sin diferenciación alguna, a igual salario por trabajo igual”. La Recomendación 90 de la OIT confirma los principios o aspiraciones de igualación de salario ante igualdad de trabajo, y sin distinción entre hombres y mujeres. Este principio de igualdad salarial, tiene su fundamento legal en el Artículo 102 inciso c, de la Constitución Política de la República de Guatemala; asimismo, en el Artículo 89 del Código de Trabajo, decreto 1441, en su parte conducente establece: “a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”. La igualdad salarial es el concepto según el cual los individuos que realizan trabajos similares (o trabajos con la misma productividad) deben de recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría. Para ello, se parte del principio de igualdad ante la ley.
- b. Principio de eficacia: El autor Jorge Rodríguez Mancini, menciona “el concepto tiene raigambre en la doctrina del salario justo y por eso no es posible negarle la calidad jurídica a esa idea como lo hace García, que sostiene que la idea de suficiencia es política social y no jurídica. No cabe invocar un derecho a un salario suficiente, sino a retribución que se corresponda con el servicio que se presta, por otro lado el criterio de suficiencia es, igualmente, un criterio económico-sociológico, cuya delimitación ha de haberse tenido en cuenta

factores o elementos extraños a la relación del trabajo y a los vínculos que la determinan.”²⁰ Cabe la pregunta ¿Qué nivel de vida ha de permitir el salario para ser calificado de suficiente?. El salario suficiente busca su propia existencia y sus propias posibilidades de realización a través del salario mínimo obligatorio, pues una de las causas de la intervención para su fijación es en busca de su mayor poder de adquisición de bienes y servicios para el laborante y las personas que depende de él, tomando en cuenta que el salario es el medio fundamental de existencia de la mayoría de la población en casi todos los países, por lo que su insuficiencia genera problemas nacionales, básico para la normalidad económica, para la seguridad y para la paz de la sociedad.

- c. Principio alimenticio: Según Guillermo Cabanellas: “el salario es desde luego, una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador, pero debe entenderse que es una obligación alimentaria por el destino del salario y por el régimen jurídico a que está sometido, semejante en general, al que están sujetas las pensiones alimenticias.”²¹ El Artículo 101 del Código de Trabajo, Decreto 1441 establece: “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social: a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo 426; y b) Tienen carácter de créditos de primera clase, en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles”. Los privilegios a que se refiere el presente Artículo sólo comprenden un importante de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos. La norma

²⁰ Rodríguez Mancini, Jorge. **Curso del derecho del trabajo**, pág. 108.

²¹ Franco López. **Ob. Cit.**; pág. 440.

anteriormente descrita, permite observar con toda precisión la protección que se da al salario, precisamente por su carácter alimenticios, dicha protección también se recoge en el Artículo 392 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107.

- d. Principio de inmutabilidad: Este principio denota que el salario, como elemento esencial del contrato, no debe cambiar, tanto en su forma nominal como en su forma real. Según Rodríguez Mancini, señala: "El enfoque jurídico legal de este problema ha llevado a idear mecanismos que permitan mantener inalterable, no solo el salario nominal, lo que resulta obvio por su referencia objetiva el contenido del contrato, sino para evitar que por razones provenientes del sistema económico por principios ajenos a la voluntad de las partes de la relación de trabajo, se produzca una modificación del salario real en perjuicio del trabajador."²² Najarro Ponce, indica: "Este fundamento del salario tiene su razón en la dependencia económica del trabajador y lógicamente va enlazado directamente con el principio citado anteriormente, el de índole alimenticio, porque ve directamente con el poder adquisitivo del salario, ingreso del trabajador, y además con el de seguridad."²³ La inmutabilidad del salario, puede mantenerse, según estas corrientes doctrinales, mediante tres métodos: I) Automaticidad de la variación; II) Aumentos periódicos obligatorios que busquen mantener el valor real del salario; y III) Libertad a las partes para que lo ajusten. Al primer método se le ha denominado de la escala móvil o también indexación. Consiste en una adecuación matemática del monto del salario a las variaciones en el costo de vida. Se utiliza con diferentes modalidades: se hacen los ajustes salariales en períodos fijos, ya sea mensualmente, trimestralmente, cada seis meses o anualmente. Lo característico de todos los modelos es que el ajuste se hace automáticamente, al darse los hechos previstos o se llegue al término fijado por la ley.

²² Rodríguez Mancini. **Ob. Cit**; pág. 130.

²³ Franco López. **Ob. Cit**; pág. 441.



- e. Principio de intangibilidad: Es el principio que garantiza la calidad de intocable del salario, salvo expresas expresiones fijadas por la misma ley. El patrono no puede hacer liquidaciones en la fecha de pago y entregarle al trabajador únicamente parte de lo devengado por la tarea o el periodo de labores realizado. El Artículo 100 del Código de Trabajo, establece: Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no puede cederse, venderse, compensarse, ni grabarse a favor de persona distinta de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley. Este principio es el que impide los descuentos al salario del trabajador, los que de conformidad con la legislación laboral guatemalteca, solo pueden hacerse con orden de juez competente; y muy excepcionalmente en el caso del trabajo a domicilio en el que se regula la facultad para el patrono de retener hasta el diez por ciento del salario del trabajador a domicilio cuando considere que el trabajo no está correctamente terminado.

1.9. Protección legal del salario

Así como el trabajo es objeto de protección, el salario se regula jurídicamente; las normas legales referentes al mismo se concretan en las siguientes: el salario debe abonarse exclusivamente en moneda de curso legal, dentro de los plazos estipulados o que se fijen por ley, en el lugar donde se realice el trabajo; y lo íntegramente convenido, sin deducirse de su importe suma alguna, no autorizada por la ley, principalmente por concepto de multas no admitidas. Tales normas pueden además ampliarse por convenio entre las partes o por pactos colectivos de condiciones de trabajo; pero teniendo muy presente que la legislación legal del salario es de orden público.

En general, la legislación positiva establece, entre otras normas de protección retributiva laboral, la fijación de un salario mínimo; la prohibición de un sistema de trueque; la protección del salario en cuanto al lugar en que ha de realizarse el pago y al tiempo en que éste debe hacerse; la prohibición de efectuar descuentos; y, por último, la prohibición de reducir el salario. Se prohíbe retener, reducir o compensar el salario del trabajo, tanto por multas y provisión de alimentos como por anticipos o medidas de cualquier naturaleza que disminuya el importe del salario que deba percibir el trabajador.

Estas medidas son aquellas cuyo propósito es resguardar la retribución que el trabajador obtiene a cambio de la prestación de sus servicios. El tema protector del salario trata de conseguir lo siguientes objetivos: a) protección contra los abusos del empresario; b) protección contra los acreedores del trabajador; c) protección contra los acreedores del patrono; d) protección para conceder la integridad del salario.

a) Para proteger al salario frente al patrono, existe una serie de disposiciones o medidas protectorias que se citan a continuación:

- I. El pago del salario debe hacerse en moneda de curso legal: Esta medida protectoria se refiere a la retribución en dinero, en moneda de curso legal, que el empleador debe de otorgarle al trabajador por el servicio prestado. Por moneda de curso legal se entiende, aquella moneda cuya circulación en el país sea legal de acuerdo con las leyes monetarias del país. En Guatemala son monedas de curso legal, tanto el quetzal como unidad monetaria nacional, el dólar de los Estados Unidos de América y otras divisas que se encuentren en circulación, por ello los patronos por autorización de la ley, pueden hacer efectivo el pago del salario en quetzales u otras divisas. Se debe tomar en cuenta que esta forma de pago del salario se constituye en la regla general y es aplicable en todas las

actividades laborales de la ciudad y la agrícola, en donde existe la prohibición de pagar el salario en mercancía, vales, cupones, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda. La excepción al pago en efectivo es el pago porcentual en especie para los trabajadores empleados en actividades agrícolas y ganaderas hasta un treinta por ciento como máximo de su importe total, a través de alimentos y objetos destinados al consumo personal del trabajador y de su familia cuyo costo sea menor, es decir que se prohíbe al patrono obtener utilidades o lucros del pago del salario en especie (ver el Artículo 102 inciso "d" de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 90, del Código de Trabajo).

- II. El pago del salario mínimo: Esta medida protectoria tiene como propósito impedir que el empleador pretenda pactar con el trabajador el pago de un salario ínfimo. Según el Artículo 91 del Código de Trabajo establece que "el monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo "
- III. El plazo para el pago del salario: Esta medida protectoria es la que obliga a los empleadores a tener que pagar el salario de sus trabajadores en forma quincenal, si se trata de trabajadores manuales; y en forma mensual si se trata de trabajos intelectuales o de los oficios domésticos. En el caso que se trate de salarios pactado en forma quincenal o mensual, en abonos a la participación probable del trabajador, pues, la liquidación total de las participaciones devengadas debe hacerse anualmente (Ver Artículo 92 del Código de Trabajo).
- IV. Obligación de pagar el salario completo: Esta medida de protección o resguardo establece la obligación del empleador a tener que hacer efectivo el pago del salario pactado con el trabajador en forma completa; es prohibido pagos parciales del salario. Se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias o el equivalente de las mismas en el caso del cálculo del pago por unidad de obra (Ver Artículo 93 del Código de Trabajo).



- V. Obligación de pagar el salario al trabajador personalmente: Como acreedor del salario, el pago del salario debe efectuarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo; salvo impedimento para recibir su remuneración o la total imposibilidad en caso de muerte, en que su derecho se transmite a sus sucesores. Esa evidencia jurídica contiene la protección de que el trabajador no se vea privado de lo ganado con su esfuerzo, hace imposible que los acreedores del trabajador pueda reclamar la entrega del salario de éste, si no es con orden de juez competente. La cuestión se complica por haber trabajadores que se hallan bajo la dependencia jurídica de personas que ejercer sobre ellos la patria potestad o tutela (ver Artículo 31, 32 y 94 del Código de Trabajo).
- VI. El lugar de pago del salario: Según la legislación laboral, el salario debe pagarse en día de trabajo, en el lugar donde se cumplan la tareas y dentro de la jornada laboral o inmediatamente después de terminar la misma. Es prohibido pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores en esa clase de establecimientos; con el objeto de evitar que se induzca al trabajador a gastar su salario en compras innecesarias o superfluas y más contemporáneamente también busca no exponer la seguridad del trabajador que pueda arriesgar hasta su vida si el salario se paga en efectivo y en lugar distinto del centro de trabajo (ver el Artículo 95 del Código de Trabajo).
- VII. Imposibilidad de cobrar intereses por anticipos a cuenta del salario: Esta medida protectora se refiere a impedir a los empleadores que puedan cobrar intereses a sus trabajadores por las sumas que en concepto de anticipos al salario o bien por préstamos se entreguen al trabajador, previéndose en la ley que en estos casos el patrono debe permitir la amortización a plazos de este tipo de obligaciones en un mínimo de cinco abonos (ver Artículo 99 del Código de Trabajo).
- VIII. Prohibición de compensar o gravar el salario: Esta medida protectora busca evitar que las obligaciones de pagos de salarios puedan cederse, gravarse o compensarse por parte de los empleadores, exceptuándose únicamente a los

préstamos que los trabajadores hayan contraído con instituciones cooperativas o de crédito (ver Artículo 100 del Código de Trabajo).

- IX. Prohibición de descontar en concepto de multas, suma alguna del salario del trabajador: Esta medida tiene como propósito el impedir que el empleador en concepto de multas pueda descontar, invocando la existencia de procedimiento disciplinario, suma alguna del salario del trabajador, pues entre todos los procedimientos establecidos en la ley para sancionar las faltas cometidas por los trabajadores no se provee alguno que se relacione con la imposición de multas y descuentos al salario del trabajador, excepción a todo esto en el embargo dispuesto por tribunal competente.
- X. Obligación de llevar libros de salarios o planillas del seguro social: Esta medida obliga a los empleadores de llevar registros de los salarios pagados a los trabajadores; dependiendo del número de colaboradores a su disposición, así será el tipo de registro obligado por la ley a utilizar. Todo patrono que ocupe permanentemente de tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Todo patrono que ocupe permanentemente de diez o más trabajadores a sus servicios, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el por la Dirección General del Salario; adicionalmente el empleador tiene la obligación de llevar planilla de seguridad social si tiene a sus servicios de tres o más trabajadores. Especial importancia tiene este registro, puesto que con él se establece el record de salarios devengados por el trabajador a lo largo de toda su relación laboral; en dicho libro se deben registrar los salarios devengados por los trabajadores y todas aquellas retribuciones que con carácter de salario se entreguen al trabajador a cambio de la prestación de sus servicios, entiéndase: Aguinaldo, bono anual, salario extraordinario, etc. (ver Artículo 102 del Código de Trabajo).

b) Existen disposiciones para proteger al salario frente a los acreedores del trabajador, las cuales se citan a continuación:

Esta medida protectora es la que declara inembargable el sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales, cuyo monto supere los trescientos quetzales. En Guatemala esta cuantía ha sido ampliamente superado, pues el salario mínimo a la fecha sobre pasa los dos mil quetzales, lo que permite inferir que en la actualidad todos los salarios son inembargables por el porcentaje indicado; esto significa que por motivo de acreedurías comunes los salarios de los trabajadores solo pueden embargarse hasta un treinta y cinco por ciento, pues el porcentaje restante es considerado de subsistencia para el trabajador.

La excepción a esta regla porcentual es el caso de prestación de alimentos, pues de conformidad con la ley, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo, reconociéndole su prioridad sobre los demás embargos. Cuando se hubiere cubierto la proporción máxima (el 50%) citada, solo podrá embargarse hasta un diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones (acreedurías comunes). En ningún caso podrá hacerse efectivo dos embargos simultáneamente en la proporción máxima para alimentos y en la proporción del Artículo 96 del Código de Trabajo (ver Artículos 96 y 97 del Código de Trabajo).

Esta protección se extiende a los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos. En esta protección se le niega al empresario el derecho de retención que pueda ejercer sobre bienes del trabajador que se encuentren en el establecimiento patronal,

como ciertos útiles, herramientas, y hasta vehículos, que el trabajador lleve consigo a las tareas (ver Artículo 98 del Código de Trabajo).

c) Disposiciones que protegen al salario frente a acreedores del empleador:

En todo centro de trabajo existe un pasivo laboral que comprende los pagos que corresponden a sus trabajadores cuando cesen los contratos de trabajo, pasivo que significa una acreeduría privilegiada para la empresa.

Si la empleadora, por ejemplo una sociedad anónima, tiene problemas financieros, con adeudos que exceden los activos de la empresa, seguramente habrá varios acreedores pretendiendo sus respectivos pagos y si presentan su reclamo con antelación y la sociedad responde a las exigencias agotando todos sus activos, el pasivo laboral quedará sin ningún respaldo y por lo mismo burlados los pagos de los laborantes.

Caso contrario si procediera una demanda llevando al camino legal de la quiebra o bancarrota a la sociedad por concurso de acreedores; pero en este caso la demanda de la acreeduría laboral tiene carácter privilegiada independientemente del orden en que fueron entabladas las demandas. Es por ello que la ley protege estas acreedurías laborales dándoles los siguientes privilegios:

- En primer lugar, los considera créditos de primera clase en el caso de juicios universales (juicios de concurso de acreedores por quiebra) y dentro de estos gozan de preferencia absoluta sobre cualquier otro, salvo los acreedores de primera clase (hipotecarios o prendarios). Es decir, que aunque los trabajadores

presenten su reclamo judicial después de otras tres o cinco demandas, se ubica en el primer lugar preferente en el cobro de lo que hubiese disponible de la empresa.

- La ley señala una vía judicial sumamente expedita para hacer efectivo el cobro de los adeudos laborales; dicha vía es más directa que la misma vía de apremio de tipo civil (ver Artículo 101 del Código de Trabajo).

d) Medidas de protección frente al mismo trabajador: Aunque parezca exagerado, algunas medidas tienden a proteger al trabajador frente a acciones de él mismo, ya sea por desconocimiento o por irresponsabilidad, como por ejemplo:

- La prohibición de pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos (ver Artículo 95 segundo párrafo del Código de Trabajo).
- Los salarios no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares de trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley (ver Artículo 100 del Código de Trabajo).

1.10. Significado de salario para el derecho laboral guatemalteco

El salario, es la principal preocupación de los trabajadores, en una relación laboral; ya que de éste 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 constante en las relaciones obrero patronales. El salario para las organizaciones son a la vez un costo y una inversión. Costo, porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final. Inversión, porque representa aplicación de dinero en un factor de producción. La justicia y el justo funcionamiento de cualquier sistema socioeconómico deben ser apreciados por la manera en que en ella se remunera el trabajo.

Según los subtemas analizados, para la legislación guatemalteca el salario o sueldo representa: a) De conformidad con las teorías del salario, esta retribución es una obligación que asume el empleador como consecuencia de la relación laboral, no siendo una contraprestación como las relaciones civiles, b) cumple una función alimentaria; por lo general constituye el único sustento o medio de subsistencia en la vida de la mayoría de la población asalariada; c) sujeto a principios por lo que debe ser equitativo, justo y realista para promover el desarrollo integral del trabajador y su familia; d) comprende cualquier clase de remuneración que el patrono de al trabajador y e) la ley le reconoce una protección preferente.





CAPÍTULO II

2. El Salario mínimo

Dentro de la concepción general del derecho laboral, el tema del salario mínimo ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. La Constitución Política de la República de Guatemala, en la literal a) del Artículo 102, proclama el derecho (social) como: “condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”.

2.1. Antecedentes históricos del salario mínimo

Los antecedentes del salario mínimo se remontan al momento histórico en que los trabajadores conjuntaron sus esfuerzos en las primeras uniones de trabajadores, que hoy se denominan coaliciones de trabajadores. Fueron aquellas uniones las que les permitieron posibilidades de reivindicación, mediante la exigencia de nuevas y mejores condiciones de trabajo, esta lista de exigencias era encabezada invariablemente por jornadas de trabajo humanitarias que confrontaran los horarios ilimitados de trabajo de aquella época y por el pago de una retribución justa que viniera a suprimir los salarios ínfimos para el hombre, que en ese momento de la historia se pagaban.

Franco López, indica que “históricamente las legislaciones de países como Nueva Zelanda (1894) y Australia (1896), fueron las primeras en establecer la institución del salario mínimo; mientras que en América Latina, Perú (1916) y México (1917), fueron países que acogieron la institución del salario mínimo, producto también de conquistas

logradas como consecuencias de movimientos violentos de los trabajadores que reclamaban en contra de los salarios lesivos o inequitativos que en esa época existían.

Cabe mencionar, que el caso mexicano es de especial trascendencia puesto que fue el primero en el mundo que dispone la institución del salario mínimo a nivel constitucional, y de allí se derivan otros casos de países latinoamericanos que posteriormente imitaron el caso mejicano.

En Guatemala, la institución del salario mínimo, aparece por primera vez, en la Constitución decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 11 de marzo de 1945, la que en su Artículo 11 establecía para el Estado, la obligación de fijar periódicamente el salario mínimo. Esta disposición constitucional fue desarrollado en el primer Código de Trabajo (Decreto 330), que entro en vigencia el 1 de mayo de 1947²⁴.

2.2. Fundamentación y objeto del salario mínimo

El fundamento del salario mínimo se aduce a la situación material lamentable en que se desenvuelven muchos sectores laborales cuando no existen límites retributivos, ya que los empresarios pueden, explotar coyunturas económicas aprovechando el desamparo de los trabajadores, implementando salarios infimos.

Por consiguiente, debe entenderse que el salario, más que la mera retribución a la prestación de los servicios, se concibe como un instrumento al servicio de la justicia social, que permita la distribución de la riqueza que el patrono obtiene producto de la

²⁴ *Ibid*, pág. 455.

inversión de la fuerza del trabajo de los trabajadores, por ello al presentar el salario una connotación como medio de conseguir condiciones de vida dignas para los trabajadores y sus familias, fue acentuándose la necesidad de garantizar en las leyes la existencia de un ingreso mínimo que pudiera representar para los trabajadores condiciones de subsistencia.

Históricamente está respaldada en instrumentos como: el Tratado de Versalles, que en el inciso tercero del Artículo 427 declara, fundándose en el descontento, en la miseria y en su injusticia social, es necesario garantizar en todas las legislaciones, “un salario que asegure condiciones decorosas de existencia”.

Con el salario mínimo lo que se pretende lograr, es mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sus dependientes, y en consecuencia reducir y prevenir los niveles de pobreza. Este límite retributivo, en toda sociedad, es la línea de partida para la definición y formulación de políticas salariales en forma técnica y científica; es un instrumento de base para los sectores involucrados en negociaciones salariales, y a través de ello permite estimar, estadísticamente los niveles de pobreza, subempleo de toda nación.

El objeto del salario mínimo: Por un lado, es evitar la explotación del patrono hacia el trabajador, impidiendo que el primero pueda pagar un salario ínfimo bajo una cláusula leonina, significando la explotación del hombre por el hombre; y por el otro lado, constituir un medio alimenticio y de subsistencia que permita con suficiencia al trabajador satisfacer las necesidades normales como jefe de familia, en el orden material, (alimentación, habitación, vestido, manejo de casa, educación, salud, transporte, entre otros) y en el centro cultural garantizar la asistencia a centros de capacitación, bibliotecas, espectáculos, deportes, entre otros.

2.3. Definición de salario mínimo

Resulta importante establecer una definición de lo que debe entenderse por salario mínimo, ya que es un concepto diferente al salario en general, analizado con anterioridad.

El salario mínimo: "Constituyen una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador."²⁵

También se designa como salario mínimo "un límite retributivo laboral que no cabe disminuir; suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados."²⁶

El Código de Trabajo Decreto 1441, Artículo 103, en su parte conducente establece: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que pueda cubrir sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia..."

En el año de 1970, la Organización Internacional del Trabajo crea la Convención número 131, con la que firma y fortalece la figura del salario mínimo, obligando a todos los estados miembros de la Organización, a mantener en sus leyes constitucionales la institución mencionada, pues en muchos casos aunque se encontraba regulada en el derecho interno de estos Estados, solo lo estaba a nivel de rango ordinario y no de

²⁵ Fernández Molina. **Ob. Cit.**, pág. 231.

²⁶ Cabanella de Torres y Zamora Alcalá. **Ob. Cit.**, pág. 114.

jerarquía constitucional, como pasó a corresponder con la entrada en vigencia de aquella convención.

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

Según la Organización Internacional del Trabajo, el salario mínimo es:

- El límite retributivo laboral que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicio prestado;
- Dentro de un lapso o plazo determinado;
- Independientemente de su forma de cálculo, por hora o por rendimiento;
- Que no puede ser disminuida por acuerdo individual ni colectivo;
- Garantizada por la ley;
- Cuya tasa a fijar debe cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia;
- Tomando en consideración las condiciones económicas y sociales del país;

Con base en las definiciones analizadas, por salario mínimo se entiende: Como la cantidad mínima establecida por la ley como límite, que el patrono debe pagar al trabajador por motivo de su relación de trabajo; representa la protección que asegura al trabajador y a su familia la satisfacción de poder cubrir necesidades que le permitan una existencia digna, pudiendo superarse pero en ningún caso disminuirse.

2.4. Funcionalidad del salario mínimo en Guatemala

Las tasa mínimas que se han fijado año con año en nada modifican el estado de cosas que se vive en cada periodo anual, pues no solo se fijan pliegos de salarios por actividad, sino que la cantidades fijadas continúan siendo miserables y desde luego insatisfactorios para el trabajador, aún más para los sectores maquila y exportador.

Esta realidad se deriva principalmente por deficiencias que surgen en el proceso de revisión y fijación periódica del salario mínimo del país; pues la tendencia ha sido siempre la de revisar, pero sin el afán de producir aumentos que efectivamente tiendan a equilibrar la situación económica real de los trabajadores.

Las Comisiones Paritarias se encuentran integradas por representantes patronales y representantes de los trabajadores, a quienes les corresponde la investigación de campo, que consiste en establecer el costo de vida en la que viven los trabajadores y emitir un informe sobre los salarios mínimos que ellos recomiendan para su jurisdicción.

I) Principal problema

El problema principal que confronta la Comisión Nacional del Salario al emitir su dictamen, es que desde hace más de una década los representantes de los empleadores y los representantes de los trabajadores que integran las Comisiones Paritarias no han logrado un consenso; la prueba de ello se puede observar de la lectura del considerando segundo del Acuerdo Gubernativo número 625-2007 en la que se establecen los salarios mínimos para el año 2008, pues mantienen firmes sus posturas y carecen de voluntad; el sector empleador propone incrementos de salarios por productividad y el sector trabajador aumentos que a veces desproporcionado; esta situación entre los representantes del capital y el trabajo perjudica a toda la población trabajadora, sin tomar en cuenta otras deficiencias como:

- Inexistencia de instrumentos de tipo coercitivo que garanticen el cumplimiento de las delegaciones como representante de cualquiera de las partes. La delegación de los representantes generalmente no se realiza a través de procesos democráticos y transparentes, por lo que produce deficiencias organizacionales de las partes.
- El procedimiento a negociar se da en dos instancias, la primera en las Comisiones Paritarias y una segunda en la Comisión Nacional del Salario, creando una situación insostenible sin encontrar soluciones viables a la problemática del deterioro de los salarios reales de la clase trabajadora.

II) Intervención del Organismo Ejecutivo

La legislación guatemalteca en el Artículo 113 del Código de Trabajo, contempla un principio relacionado con la fijación del salario y es la intervención, en el proceso, del Organismo Ejecutivo, a quien en última instancia le corresponde fijar los salarios mínimos que regirán en el periodo correspondiente.



El Artículo mencionado 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”.

Según entrevista a empleados y funcionarios de la Comisión Nacional del Salario, “este principio refleja una problemática, pues la primacía que representa el Organismo Ejecutivo en el proceso de fijación del salario mínimo permite a los patronos y empleados que integran las comisiones paritarias no tengan ninguna voluntad ni interés por lograr un consenso y cumplir con su función. Si la norma citada (Artículo 113 del Código de Trabajo) regulará el carácter vinculante de los informes que emiten las Comisiones Paritarias del salario mínimo, obligaría a estas a realizar verdaderas negociaciones y procurarían llegar a consensos sólidos y firmes, que servirían de base para la decisión final en el proceso de fijación del salario mínimo. En esta problemática hay que resaltar que de conformidad con la ley, en caso de falta de consenso en las comisiones paritarias los presidentes de dichas comisiones tienen voto decisivo, pero por lo general se abstienen de ejercerlo, bajo el argumento de diferencias relevantes en la negociación, esto genera el entorpecimiento del procedimiento. Incluso se han dado situaciones en que el sector empleador no ha asistido a las reuniones convocadas, como consecuencia de la falta de cultura de diálogo y ante la impotencia de competir ante el Organismo Ejecutivo, quien es el que al final fija a su discreción los salarios mínimo.”

La toma de decisión que realiza el Organismo Ejecutivo en la fijación del salario mínimo, carece de fundamento técnico y la misma está alejada de la realidad de los posibles consensos a que arribaron las comisiones.

2.5. Ventajas e inconvenientes del salario mínimo

La doctrina se encuentra muy dividida en cuanto a la conveniencia de establecer mínimos salariales obligatorios. El salario mínimo es una institución regulada por la ley, con carácter de garantía mínima e irrenunciable, se sitúa como una orientación de contratación individual del trabajo, imposible de ser pactada en forma inferior por las partes de la relación laboral y como ventajas de las mismas se pueden citar las siguientes:

- a) Aumenta el nivel intelectual y moral de los trabajadores, así como el poder adquisitivo de éstos, con lo cual resultan, beneficiados, en definitiva, los propios empresarios;
- b) Contribuye a establecer paz y estabilidad en el trabajo, pues 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, evitando la competencia desleal entre ellos y obliga a éstos a perfeccionar sus métodos de trabajo y a utilizar sistemas técnicos, a fin de obtener las posibilidades para abonar esa retribución mínima;
- d) Protege el núcleo familiar de toda sociedad, y 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.

Los distractores de las garantías de tutelaridad y de irrenunciabilidad de los derechos del trabajo de los trabajadores, presentan como inconvenientes del salario mínimo, los siguientes:

- a) Es inconveniente la intervención del Estado para fijar salarios mínimo, por cuanto no permite que rijan la ley de la oferta y la demanda;
- 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 la producción de 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;
- e) No contempla las necesidades del trabajador, porque éstas varían con mucha mayor rapidez que las tasas sobre el salario mínimo;
- f) Se provoca un inmediato aumento en los costos, que termina por hacer irrisoria la ventaja que pretendía lograrse con su fijación;
- g) Si el salario mínimo es inferior a lo que constituye la tasa corriente de los salarios, carece de objeto; y, si por el contrario, es superior a lo normal, la aplicación del mismo provocara la ruina del empresario;
- h) Señala una intervención del Estado que se origina muchas veces hacia el salario político y desvirtúa, en definitiva, la verdadera finalidad de su establecimiento.

Aunque algunos inconvenientes citados tengan cierto grado de razón, es fundamental la necesidad de existencia de la figura del salario mínimo, puesto que es un límite inferior retributivo que no puede ir en descenso, de lo contrario, seguramente podrían

apreciarse retribuciones miserables produciendo practicas de explotación; aunque en la actualidad podría apostarse que, países como Guatemala la institución de pago mínimo no cumple con su finalidad, pues en primer lugar se fijan distintas tasas mínimas que no se ajustan al verdadero costo de vida de la población sino que todavía existen empleadores que pagan a sus trabajadores salarios ínfimos, lesivos e inequitativos aviendo la constitución y otras leyes laborales sin aplicarse las sanciones correspondiente.

2.6. Marco legal del salario mínimo

El salario mínimo en Guatemala se encuentra contemplado en los siguientes instrumentos jurídicos, en su orden jerárquico:

- a) Constitución Política de la República de Guatemala: Este fundamento se encuentra establecido en el Artículo 102 inciso f), que su parte conducente establece: “Son derechos sociales mínimo que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: inciso f), Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

- b) Convenio Internacional de Trabajo número 26 relativo al establecimiento de métodos para fijación de salarios mínimos, celebrado en Ginebra el 30 de mayo de 1928, ratificado por Guatemala, el 4 de mayo de 1961: Este convenio se refiere a la obligación de los Estados a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas del salario de los trabajadores, empleados en la industria en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salario.



c) Convenio Internacional de Trabajo número 95 relativo sobre la protección del salario, celebrado en Ginebra el 8 de junio de 1949: Este Convenio da una noción de que debe entenderse por salario, así mismo se refiere a la obligación de los Estados de adoptar diversas medidas relativas a la protección del salario.

d) Convenio Internacional de Trabajo número 99 relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, celebrado en Ginebra el 6 de junio de 1951: Este convenio se refiere a la obligación de los Estados a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas del salario de los trabajadores empleados en la agricultura y en ocupaciones afines, así mismo establece la facultad de pago parcial del salario mínimo en especie para este sector, con la observancia de ciertas medidas protectorias.

e) Convenio Internacional del Trabajo número 131 relativo a la fijación de salarios mínimo, referido especialmente a los países en vías de desarrollo; celebrado en Ginebra el 3 de junio de 1970, ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988: Este convenio obliga al establecimiento de un sistema de salario mínimo a todos los grupos asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema mediante la determinación del ámbito de aplicación de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de exhaustiva consulta.

f) Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República: El fundamento ordinario de la retribución límite inferior se encuentra establecido en el título tercero, capítulo segundo de los Artículos 103 al 115 del Código de Trabajo; regula todo lo relacionado al salario mínimo y su fijación. Dentro de este capítulo se puede determinar lo siguiente:

- Que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo;
- Que el objeto de esta retribución mínima es permitir al trabajador que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural, así como satisfacer sus deberes como jefe de familia;
- Que el salario se debe fijar periódicamente;
- Que en el método de fijación se debe tomar en cuenta las modalidades de cada trabajo, las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola;
- que el sistema de fijación del salario mínimo se aplica a todos los trabajadores, excepto los trabajadores del Estado y sus entidades cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público. Sin embargo estos últimos deben hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo;
- Establece los órganos encargados de la revisión y fijación del salario mínimo, tales como: el Organismo Ejecutivo, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las Comisiones Nacionales del Salario, las Comisiones Paritarias creadas por Acuerdos Gubernativos, y como entes consultivos se encuentra la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- Que como ente y órgano encargado de la política general del salario se establece a la Comisiones Nacionales del Salario; y
- Regula el procedimiento de revisión y fijación del salario mínimo.

f) Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y Comisiones Paritarias de Salarios Mínimo, Acuerdo gubernativo 1319 del 9 de abril de 1968: Este reglamento establece el objeto, la organización, los requisitos para los miembros y sus atribuciones. Establece los criterios para la integración de las Comisiones Paritarias de salarios mínimos. Regula también, cuestiones de procedimiento: como sesiones, prioridades, consideraciones relativas a los estudios económicos y monografías, así como otras

disposiciones comunes, tales como obligaciones, consideraciones acerca de la oficina administrativa y sus atribuciones, para finalmente arribar a disposiciones finales.

2.7. Sistemas de fijación del salario mínimo

Es el conjunto de métodos que existen en un Estado para la fijación del salario mínimo. Una técnica sería fijar un único salario mínimo de aplicación general para las actividades productivas o también estableciendo una serie de salarios mínimos aplicable a grupos particulares de trabajadores. Para ello existe una serie de Instrumentos o de cauces a través de los cuales se pueden fijar el salario mínimo: a) decisiones de consejos o juntas de salarios, b) decisiones de la autoridad competente del Estado por medio de la función ejecutiva, c) decisiones de tribunales, acuerdos mediante pactos colectivos, entre otros.

En el caso de Guatemala el salario mínimo se fija por acto gubernamental mediante acuerdo del Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con vista del informe de las Comisiones Paritarias y del dictamen de la Comisión Nacional del Salario.

2.8. Procedimiento de revisión y fijación del salario mínimo

El salario mínimo se debe fijar periódicamente, estableciéndose por departamentos o circunscripción económica; también puede hacerse por actividad, sea intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o parte del él; así mismo, para empresas determinadas.



El proceso de desarrollo de fijación del salario mínimo, empieza en el mes de enero de cada año; dentro de los primeros veinte días, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe nombrar a las personas que integrarán **las Comisiones Paritarias**. Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación al nombramiento, dos veces en el Diario Oficial y en otra de mayor circulación, el día y hora exactos en que ésta va a tener lugar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen.

Durante ese lapso, las organizaciones de patronos, y la de los trabajadores quedan obligadas a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social una lista de cuatro a más candidatos para cada comisión dentro de los que han de escoger los más aptos y que reúnan las calidades de ley. Si los propuestos no cumplen con los requisitos de ley, el ministerio puede designar libremente a quienes si lo cumplan.

Una vez integrada las comisiones paritarias, todas sus decisiones deben de adoptarse por el quórum que se conforma de la mitad más uno de sus miembros y estas deberán desarrollar su labor hasta que hayan recabado toda la información que establezca el costo de vida, compuesta por el precio de la vivienda, del vestido, las subsistencias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores y las posibilidades financieras patronales para el posible aumento de salarios. Una vez recolectada toda la información las Comisiones Paritarias, en memorial deben emitir un informe dirigido a la Comisión Nacional suscrito por todos los miembros de la comisión, en donde deben precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomiendan para su jurisdicción.

La **Comisión Nacional del Salario**, una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe remitir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes de recibidos dichos



informes, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

Copias de este dictamen deberán ser enviadas al mismo tiempo a la **Junta Monetaria del Banco de Guatemala** y al **Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinentes formular en cuanto la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Dichas observaciones deben emitirse dentro un plazo no mayor de treinta días. La omisión de este pronunciamiento dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

Finalmente, con vista de los mencionados informes y los dictámenes relacionados, el **Organismo Ejecutivo** por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá fijar anualmente los nuevos salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica, durante el año siguiente. La vigencia de los nuevos salarios mínimos inicia posteriormente a la publicación en el Diario Oficial del Acuerdo Gubernativo que los haya fijado.

2.9. Salarios mínimos fijados para el año 2013

En el Acuerdo Gubernativo número 359-2012 se fijan los salarios mínimos para las actividades agrícolas, no agrícolas, la actividad exportadora y maquila en Guatemala, vigente para el año 2013. Por convenir a la presente investigación se transcriben los Artículos del 1 al 3 de dicho acuerdo.



“Artículo 1. Salario Mínimo para las Actividades Agrícolas. Para las Actividades Agrícolas se fija el salario mínimo de SETENTA Y UN QUETZALES CON CUARENTA CENTAVOS (Q71.40) DIARIOS, equivalente a OCHO QUETZALES CON NOVENTA Y TRES CENTAVOS (Q8.93) POR HORA en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a la jornada mixta o nocturna, salario que será aplicable a partir del uno de enero del año dos mil trece.

Artículo 2. Salario Mínimo para las Actividades No Agrícolas. Para las Actividades No Agrícolas se fija el salario mínimo de SETENTA Y UN QUETZALES CON CUARENTA CENTAVOS (Q71.40) DIARIOS, equivalente a OCHO QUETZALES CON NOVENTA Y TRES CENTAVOS (Q8.93) POR HORA en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a la jornada mixta o nocturna, salario que será aplicable a partir del uno de enero del año dos mil trece.

Artículo 3. Salario Mínimo para la Actividad Exportadora y de Maquila. Para la Actividad Exportadora y de Maquila, regulada por el Decreto 29-89, del Congreso de la República y sus reformas; se fija el salario mínimo de SESENTA Y CINCO QUETZALES CON SESENTA Y TRES CENTAVOS (Q65.63) DIARIOS, equivalente a OCHO QUETZALES CON VEINTE CENTAVOS (Q8.20) POR HORA en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a la jornada mixta o nocturna, a partir del uno de enero del año dos mil trece.”

Según los artículos transcritos, se hace notar las diferencias salariales en perjuicio de los sectores exportador y maquila, en comparación que los otros sectores.

2.10. Costo de vida

El costo de vida es un concepto teórico que representa el valor o coste de los bienes y servicios que los hogares consumen para obtener determinado nivel de satisfacción. El costo de vida comprende el precio de vivienda, del vestido y de las subsistencias alimenticias de primera necesidad, relativos a determinada jurisdicción, que consuman los trabajadores; representan las necesidades normales de orden material, moral y cultural de los trabajadores y las personas que dependan de él con el fin de obtener una vida digna.

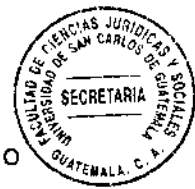
Según la licenciada Silvia Patricia, al costo de vida le denomina canasta familiar definiéndola como: "el conjunto de bienes y servicios representativos de gasto de consumo final de los hogares de un país, de un área geográfica."²⁷

El costo de vida o canasta familiar es una herramienta que permite calcular a través de datos estadísticos el Índice de los Precios al Consumidor (IPC); cuanto se incrementa (o modifica) el costo de los hogares para mantener un mismo nivel de satisfacción, también aporta información para análisis económicos con el tema de la inflación.

2.10.1. Canasta Básica Alimentaria (CBA) y el salario mínimo

La canasta básica alimentaria, según el INCAP (Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá) "es el volumen de productos alimenticios, que proporcionan una adecuada y suficiente dieta diaria nutritiva para cubrir las necesidades de energía de

²⁷ Solares Poo, Silvia Patricia. *Tesis sobre el tema del desempleo, la inflación y los salarios de los guatemaltecos*, pág. 22.



las personas, tomando en cuenta los gustos y preferencias.²⁸ Es el mínimo alimentario que debe satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteínicas de un hogar de referencia. En Guatemala se calcula para una familia promedio de 5.38 miembros.

Según informes del Instituto Nacional de Estadística en septiembre del dos mil doce el costo de la Canasta Básica Alimentaria alcanzó los dos mil 585 con 10 centavos, aumento 11 quetzales en comparación con el mes de agosto del mismo año, cantidad que apenas se llega a cubrir con los salarios mínimos fijados para el año 2012.

Esta situación muestra que los salarios mínimos fijados pierden su poder adquisitivo; situación que afecta a la mayoría de la población, más aun a los sectores maquila y exportador, pues se les fija un salario mínimo más bajo que otros sectores, según se puede observar en los anexo uno, cuadro de variación número uno.

2.10.2. Canasta Básica Vital (CBV) y el salario mínimo

Es el conjunto de bienes y servicios para satisfacer las necesidades básicas para el bienestar de todos los miembros de la familia incluye: alimentación, bebidas alcohólicas y tabaco, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, comunicaciones, transporte, recreación y cultura, educación, restaurantes y hoteles.

La Canasta Básica Vital (CBV) además del mínimo alimentario incluye, los servicios básicos tales como: servicio de agua, energía eléctrica, vivienda, salud, transporte, recreación, educación y otros servicios. El Instituto Nacional de Estadística (INE) dio a

²⁸ INCAP (Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá); www.incap.org.gt/incap/. Miércoles 11 de octubre de dos mil doce.

conocer recientemente que el costo de la canasta básica vital está integrada por 440 productos y servicios básicos para una familia de cinco integrantes.²⁹

Según informes del Instituto Nacional de Estadística en septiembre del dos mil doce el costo de la Canasta Básica Vital alcanzó los cuatro mil 717 con 34 centavos, con respecto al mismo mes del año anterior se registro un incremento de Q 367.89. El monto de la canasta básica vital a septiembre duplico al valor del salario mínimo fijado para el periodo 2012, esto se puede observar en el anexo uno, cuadro de variación número dos.

2.10.3. Diferencia entre la canasta básica alimentaria y canasta básica vital

La canasta básica alimentaria comprende solo alimentos propiamente dicho (azúcar, pan, arroz, frijol, café, entre otros), mientras que la canasta básica vital comprende además de los alimentos básicos, también todo aquello que es necesario para la subsistencia, por ejemplo: pago de alquiler, pago de servicio de agua y luz, transporte, recreación, salud, etc.; es decir que la CBA es lo elemental en alimentos (específico) y la CBV comprende, dentro de su estimación, alimentos, mas servicios de salud, recreación entre otros (general).

De esto se puede apreciar que el alto costo de la vida no es compatible con el dinero que reciben millones de trabajadores; aunque el salario mínimo ha venido subiendo con los años, la canasta básica familiar también crece y crece de forma acelerada, esto se deriva de una falta de política adecuada de estabilidad de precios.

²⁹ Instituto Nacional de Estadística (INE). <http://www.ine.gob.gt>. 11 de octubre de 2012

CAPÍTULO III

3. La actividad exportadora y maquila

Guatemala exporta: Productos agrícolas tradicionales como café en cualquier forma, cardamomo en cereza, banano fresco, azúcar, ganado bovino de raza fina o ordinaria, algodón sin cardar y madera; también productos agrícolas no tradicionales como arveja china, arveja dulce, brócoli, cebollines, col de bruseles, coliflor, ejote francés, espárragos, mini vegetales, melón, mora, fresa, frambuesa, mango, sandía, pitahaya, piña, pimienta gorda, rosas, claveles, crisantemos, aves del paraíso, tillandsias, izote, gerberas (margaritas del transvaal), leatherleaf (*chamaedaphne calyculata*), xate. Estos son sólo algunos de los principales productos guatemaltecos, los cuales se han posicionado en los más importantes mercados mundiales. Otras ramas productivas incluyen alimentos procesados, productos químicos, plásticos y de la industria metalmecánica, materiales de empaque, calzado e insumos para calzado, artesanías, muebles de madera, atún, camarones y servicios, producción de vestuario y textiles, entre muchos otros.

La actividad de maquila tuvo, en el país, una acelerada expansión de 1989 a 1994, definiendo un nuevo patrón de industrialización y otro nexo entre la economía nacional y el exterior, constituyéndose uno de los procesos de cambio de la economía del país.

Considerado la pérdida de importancia relativa a los productos agrícolas en el mercado mundial al inicio de los ochenta, la adopción de políticas de ajustes estructural orientando la economía hacia fuera, hacia la exportación y las previsible dificultades para que el sector industrial se reconvirtiera y lograra insertarse en los mercados externos; la maquila se perfila como una actividad que constituye uno de los ejes de la

acumulación capitalista en Guatemala, es decir en una actividad ordenadora de la economía y la sociedad, como lo ha sido la agro exportación tradicional y la industria sustitutiva de importaciones.

3.1. Definición

¿Qué se entiende por maquila?. “La palabra maquila se utiliza para designar o identificar a la producción por cuenta ajena. Se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico; proviene del árabe makila (medida de capacidad). Antes de que se impusiera la denominación maquila, se utilizaba el de Drawblack, aludiendo al reintegro de los derechos arancelarios pagados por la importación de materiales, luego de la exportación de los bienes producidos.”³⁰

Según el programa de apoyo para la salud materno infantil y para la salud de otros grupos de riesgo –PAMI-, cita a Monzón Monterroso, que para definir lo que se debe entender por maquila, proporciona dos definiciones al respecto: “la primera de la Comisión de Maquiladores de Guatemala, que plantean como: El sistema de trabajo entre dos personas en el cual una es dueña de la materia prima y la entrega a otra para su proceso o ensamble, cobrando esta última una cantidad por sus servicios. La segunda, de la Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales, la cual define la maquila como: Aquella actividad productiva que se orienta a la transformación y/o ensamble de mercancías que contengan como mínimo el 80% de insumos extranjeros, que destinen la totalidad de su producción a países fuera del área centro americana y que garanticen ante el fisco la permanencia de las mercancías admitidas temporalmente, mediante el título de Garantías de Impuesto y/o Fianza.”³¹

³⁰ Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales en Guatemala: AVANCSO. **El significado de la maquila en Guatemala**, pág. 2.

³¹ Programa de apoyo para la salud materna infantil y para la salud de otros grupos de riesgo –PAMI-, **Nos hacen llorar**, pág. 9.

AVANCSO indica que maquila "es una actividad económica realizada por empresas que producen por cuenta ajena; por contrato con otras empresas que diseñan los productos, plantean los procesos de producción, aportan el objeto de trabajo (como mínimo las materias primas principales) y conservan la propiedad de los productos."³²

La Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89, en el Artículo 3, literal "b" establece que: Maquila. "Es el valor agregado nacional generado a través del servicio de trabajo y otros recursos que se recibe en la producción y/o ensamble de mercancías". Así mismo el Artículo 7, del mismo cuerpo legal, establece que: "se entenderá por actividad de maquila bajo el Régimen de Admisión Temporal, aquella orientada a la producción y/o ensamble de bienes destinados a ser reexportados, siempre que se garantice ante el fisco la permanencia de las mercancías admitidas temporalmente, mediante fianza, garantía específica autorizada por el Ministerio de Finanzas Públicas, garantía bancaria, o a través de almacenes generales de depósito autorizados para operar como almacenes fiscales y que constituyan fianza específica para este tipo de operaciones".

En conclusión maquila: es una actividad económica realizada por empresas que producen por cuenta ajena, cuya localidad, en la que se encuentre establecida, contribuye con un valor agregado nacional generado a través de servicio del trabajo (es decir la fuerza laboral que participa en la transformación de las materia primas), calificada previamente para optar a un régimen de beneficios o compensaciones, en el caso de Guatemala bajo el Régimen de Perfeccionamiento Activo, y bajo el sistema de producción por contrato. Esta actividad económica productiva se realiza por encargo de otra empresa que diseña los productos, define la planeación estratégica de la producción, aporta el objeto de trabajo (las materias primas principalmente) y conserva la propiedad sobre los productos, todo ello sujeto a un sistema de producción por contrato. De esta forma las empresas maquiladoras no compiten por acceder al

³² AVANCSO. *Ob. Cit.*, pág. 2.

mercado de consumo y realizar su producción, sino por vender su capacidad de producción a otras empresas, para lo cual posee cierto capital (máquinas, locales, flujo de efectivo) y disponen de mano de obra e incentivos fiscales. Es una producción industrial parcial muy especializada en la que se importan piezas o productos semielaborados para ser ensamblados por fuerza de trabajo local, las que luego se exportan como productos terminados al mercado mundial.

¿Qué debe entenderse por actividad exportadora?. La Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89, en el Artículo 3 literal e) establece que: Exportación. "Es la salida del territorio aduanero nacional, cumplido los trámites legales, de mercancías nacionales o nacionalizadas". Así mismo en el Artículo 8, del mismo cuerpo legal, establece: "Se entenderá por actividad exportadora bajo el régimen de admisión temporal, aquella orientada a la producción de bienes que se destinen a la exportación o reexportación, siempre que se garantice ante el fisco la permanencia de las mercancías admitidas temporalmente, mediante fianza, garantía específica autorizada por el Ministerio de Finanzas Públicas, garantía bancaria, o a través de almacenes generales de depósito autorizadas para operar como almacenes fiscales y que constituyan fianza específica por este tipo de operaciones".

La exportación es una actividad económica derivada del comercio internacional; siendo el tráfico legítimo de bienes y/o servicios nacionales de un país, enviados fuera de las fronteras de un Estado, pretendiendo su uso y consumo definitivo en el extranjero. La complejidad de distintas legislaciones y las condiciones especiales de estas operaciones pueden dar lugar, además, a toda una serie de fenómenos fiscales. Las exportaciones, según la localidad, son generalmente llevadas a cabo bajo condiciones o modalidades específicas.



3.2. Antecedentes históricos

A. Primeros antecedentes:

Durante la primera mitad del siglo XX, la producción y el comercio estuvieron dominados por las actividades agrícolas tradicionales, que lograron gran integración en el mercado externo, tales como: el café, el banano, el azúcar, etc. Dichas actividades a pesar de ser una fuente importante de divisas y de crecimiento económico no lograron sostener las bases del progreso económico y social requerido por la población.

Durante la época de los cincuenta y sesenta se buscó el crecimiento económico de actividades industriales que permitieran la sustitución de las actividades tradicionales. Se dio inicio a éste con la diversificación de la producción tendente a incrementar la participación del sector productivo industrial, este cambio estuvo favorecido por el crecimiento de la economía mundial posguerra y por el desarrollo del Mercado Común Centroamericano (MCCA), utilizando elevados niveles de producción contra la producción proveniente de fuera de la región.

Las empresas industriales de exportación y de maquila surgieron en nuestro país en el año 1966 como un medio de producción, con el objeto de incrementar nuestro comercio exterior con países fuera del área de Centro América, desarrollar la tecnificación de la mano de obra guatemalteca, aprovechar los recursos ociosos y derivar de esta actividad exportadora nuevas divisas que fortalecieran la economía nacional. **Mediante el Decreto No. 443 Creación del Régimen Suspensión de Derechos Arancelarios**, se estimuló las exportaciones; esta ley estableció beneficios de suspensión de derechos arancelarios y exoneración del impuesto de timbres sobre ventas a las empresas que se dedicaran a exportar hacia mercados distintos del

centroamericano; durante trece años que estuvo vigente dicha ley, solamente dieciocho empresas exportadoras se acogieron a su beneficio.

En 1971, se creó el Consejo Nacional de Promoción de Exportaciones (GUATEXPRO), institución pública que estuvo funcionando hasta 1983 dedicada principalmente a promover exportaciones industriales y artesanales, factor favorable para el desarrollo de la maquila. Con el apoyo de GUATEXPRO se realizaron las primeras exportaciones de vestuarios a Estados Unidos, a inicios de los setenta.

En 1972, Guatemala recibe facilidades comerciales para exportar a Estados Unidos dentro del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) que permite el acceso libre de impuestos de importación para productos fabricados en los países beneficiarios.

El 22 de marzo de 1973, se emite el **Decreto 22-73 del Congreso de la República, el cual dio vida a la Zona Libre de Industria y Comercio, -ZOLIC-**, ubicada en el municipio de Santo Tomás de Castilla en el Departamento de Izabal. si bien es cierto ZOLIC nació en 1973, pero fue hasta 1981, que fueron inauguradas sus instalaciones, ofreciéndoles a los usuarios de este parque industrial, entre otras cosas:

- a) Treinta y cinco (35) hectáreas, entre bodegas y terrenos;
- b) Alquiler de terrenos o locales, a empresarios nacionales y extranjeros;
- c) Comunicación directa con el muelle de la Empresa Portuaria Santo Tomas de Castilla a través del recinto fiscal de ZOLIC;
- d) Delegación de aduanas instaladas en el edificio administrativo ZOLIC;
- e) Cero (0) impuestos en importación de materia prima y maquinaria;

f) Posición estratégica con los puertos de Estados Unidos de Norte América, Centro América, del Caribe y de Europa.

Posteriormente en 1979, los beneficios fiscales a las industrias de exportación fueron ampliados mediante la **Ley de Incentivos a las Empresas de Exportación, Decreto No. 30-79** que incluyó, además de los incentivos que proveía el Decreto No. 443, la exoneración del impuesto sobre la renta por diez años para las empresas que cumplieran los requisitos de producir exclusivamente para exportar a mercados distintos de Centro América y estuvieran ubicadas fuera del área metropolitana; adicionalmente, esta ley prohibía la importación de materias primas que se produjeran en Guatemala. Solamente doce empresas se acogieron a los privilegios establecidos en dicho decreto.

B. Etapa de Crisis, umbral de cambio:

A comienzos de los años ochenta, el panorama varío con drasticidad. La sociedad guatemalteca entró en profunda crisis. La economía se desestabilizó por la pérdida de importancia de las exportaciones tradicionales en el comercio internacional, la baja del Mercado Común Centroamericano y la fuga de capitales. Entre 1980 y 1987, las exportaciones disminuyeron en más de una tercera parte, el crecimiento económico estuvo estancado y en algunos años fue negativo, el producto por habitante sería reducido en 1987 a nivel de quince años atrás, aumento el desempleo y la pobreza se extendió hasta afectar a más del 80% de la población. Al mismo tiempo arrecio el conflicto armado interno que databa de dos decenios atrás.

La especialización en la producción agrícola no diversificada forjó las ataduras de la economía nacional a los vaivenes de la economía mundial, en especial a la de Estados Unidos que ha sido la principal contraparte de comercio para Guatemala. La recesión de los países desarrollados provocó la disminución de la demanda de los principales

productos guatemaltecos de exportación, que no se restableció cuando aquellas economías iniciaron su recuperación.

C. Inicio del auge:

Los procesos que desencadenó la crisis contribuyeron a crear condiciones para el auge de la maquila. El desempleo y la pobreza de la población crearon una oferta de trabajo dispuesta a aceptar casi cualquier salario y traro, y también la necesidad social de generar ocupaciones para los desempleados.

El desarrollo de la maquila se debió a la participación de empresarios nacionales con capitalistas del exterior. Industriales de la rama textil, en particular quienes tenían alguna experiencia en maquila, comenzaron a impulsar esta actividad desde 1980, como alternativa ante la contracción del mercado centroamericano, promoviendo acciones gremiales y planteando demandas al Estado. A partir de 1981, el empresariado inicio una campaña dirigida a lograr modificaciones en la legislación de incentivos a la exportación, que influyo para que se emitieran nuevas leyes en 1982.

En 1982, se emitió el **Decreto 20-82 ley de incentivos a las Empresas de Exportación**, al que se acogieron seis empresas, entre ellas las tres primeras maquiladoras que iniciaron operaciones en 1983. Dicho decreto no llenaba las expectativas de los empresarios, por lo que ese año los empresarios de distintas actividades de exportación se unieron para fundar la Gremial de Exportadores de Productos no Tradicionales (GEXPRONT), adscrita a la Cámara de Industria. La gremial contempla dentro de sus objetivos proteger los intereses del sector exportador, promover el otorgamiento de incentivos fiscales a las exportaciones y eliminar los obstáculos a las mismas.



Luego en 1984, consiente el Gobierno de lo que ZOLIC representaba para el comercio internacional, y tomando esta ley como ejemplo para buscar el desarrollo de la economía, se emitió el **Decreto-ley 21-84, la ley de Incentivos a las empresas Industriales de Exportación**, publicada en el diario oficial el 09 de marzo de 1984. En su momento, dicha ley regulaba las actividades de las empresas industriales que se dedicaban a la producción parcial o total de bienes para la exportación a otros países distintos de los del Mercado Común Centroamericano, bajo el régimen de importación Temporal. Se puede afirmar, que mediante este decreto se da inicio al desarrollo de la actividad maquiladora; sin embargo, no fue sino hasta 1986 cuando se inicio el desarrollo de la maquila, después de las elecciones presidenciales, ya que las empresas extranjeras antes de esa época consideraban que el invertir en Guatemala era de alto riesgo. En 1986 surge el relativo control sobre el conflicto armado interno y la instalación de un gobierno civil en dicho año, como parte de la apertura política, creando condiciones de seguridad suficiente para que el país fuera elegible para ejecutar contratos de maquila y situar aquí inversiones extranjeras.

La organización gremial y el apoyo de la Agencia para el Desarrollo Internacional del gobierno de los Estados Unidos (AID), ampliaron el poder de negociación de los empresarios frente al Estado. Esto se refleja en la participación empresarial en la elaboración de un proyecto de legislación más favorable para las nuevas actividades de exportación, que fue la base para que se emitiera la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89, al que habían sido calificadas 409 empresas entre maquiladoras y exportadoras hasta abril de 1992.

La búsqueda de cambio en la legislación obedecía también a los intereses de los agroexportadores de productos no tradicionales, para que también su actividad fuera beneficiada por los incentivos fiscales, que solo se aplicaban a la industria; como de los empresarios de maquila que buscaban un marco regulador más apropiado. Se tenía el criterio de que la suspensión temporal de los derechos de importación y los



demás beneficios que otorgaba el Decreto-ley 21-84 no eran suficientes para que la maquila funcionara.

Las objeciones empresariales a esa ley se debían, en parte, a lo engorroso de los trámites para la importación de materiales; sin embargo, se buscaba modificar la legislación y no sólo los procedimientos administrativos para que el marco legal fuera más flexible. La propuesta de ley del sector empresarial incluía como elemento central sustituir el régimen de suspensión temporal de derechos arancelarios por un régimen de admisión temporal de bienes, cuyo instrumento principal sería el Título de Prenda Aduanera (TPA) para garantizar al fisco que los materiales serían reexportados y facilitar su importación y exportación.

En 1989, tomando en cuenta las propuestas del sector empresarial, y el Gobierno preocupado por atraer inversión extranjera, para aumentar la demanda de empleo en las aéreas urbanas y rurales existentes en el país y consientes de los beneficios que ofrecía el Decreto 21-84, optó por ampliar los beneficios fiscales o sacrificios fiscales, depende el punto de vista con que se estudie, por lo que se crea el Decreto 29-89 del Congreso de la República, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, la cual fue publicada en el Diario Oficial de Centro América el 19 de junio de 1989, derogando el Decreto 21-84. Actualmente el Decreto 29-89 se encuentra vigente. Esta ley tiene por objeto promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías para exportación o reexportación por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, para un contratante domiciliado en el extranjero, al cual la empresa domiciliada en Guatemala le suministrara productos de acuerdo a las condiciones convenidas; así como regular la actividad exportadora y de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de perfeccionamiento activo o de exportación de componente agregado nacional total. Con esta ley los beneficios fiscales ya no quedaron circunscritos a la industria, sino que se extendieron al resto de actividades de exportación no tradicional, y se



reconoció expresamente a la actividad de maquila, facilidades de operación más amplias que las contempladas en la ley anterior.

También en el mismo año (1989), el 14 de noviembre fue emitido del Decreto 65-89 Ley de Zonas Francas. Esta ley regula el establecimiento de áreas de terreno físicamente delimitado, planificada y diseñada, sujeto a un Régimen Aduanero Especial; Las Zonas Francas estarán custodiadas y contraladas por la autoridad aduanera, en donde se promueve la producción y comercialización de bienes para la exportación o reexportación con el objeto fortalecer el comercio exterior, generación de empleo y la transferencia de tecnología. Este tipo de régimen se caracteriza porque se instituyen en una determinada área dentro del territorio y los trámites aduanales son ágiles ya que se les es asignado una dependencia aduanera.

D. Característica general relevante del fenómeno económico:

La economía guatemalteca ha dependido, antes de la industria maquiladora, de la agricultura. La producción de productos agrícolas tradicionales orientados hacia el extranjero cobro importancia para la balanza de pagos de la nación, por la generación de divisas y acumulación de capital. Por el antecedente que tiene las exportaciones en el comercio internacional, el Estado ha promovido y fomentado la producción de productos agrícolas no tradicionales también destinados hacia el exterior, a esto se le suma la maquila; estas actividades han sido en el país la principal fuente de ingreso para la economía.

Lo que respecta a la industria maquiladora se caracterizan por el establecimiento de fábricas en los países en vías de desarrollo o subdesarrollados, mismas que se dedican a ensamblar componentes o productos semielaborados, los que seguidamente son exportados al país de origen o a un tercer país para completar su elaboración y venta. Guatemala es un lugar ideal para que esta nueva clase industrial

se instale, ya que no sólo ofrece a los inversionistas los incentivos fiscales, sino que cuenta con un mercado laboral de bajo costo, donde no es necesaria la calificación técnica del trabajador, la cercanía con el principal mercado del mundo los Estados Unidos de Norteamérica, ofreciendo a la vez a los exportadores, dos puertos de salida para que coloquen sus productos en la costa Este o en la Oeste del país, lo que constituye un beneficio extra que los demás países centroamericanos no tienen.

3.3. Desarrollo y subdesarrollo

A. El desarrollo como referente:

Desde los orígenes del capitalismo y sobre la base de la dominación colonial, se definió la división internacional del trabajo y del poder. Los países se separaron en centros que se desarrollan y periferia (o sectores de población) que se subdesarrolla. A lo largo de la historia del capitalismo ese esquema ha continuado reproduciéndose, aunque el rol de los países subdesarrollados esté cambiando, de ser proveedores de productos agrícolas y minerales, a proveer también mano de obra barata para la manufactura de productos industriales.

Desarrollo y subdesarrollo son dos facetas de un mismo proceso histórico del desarrollo del capitalismo. Son dinámicas sociales contradictorias pero interdependientes. El atraso de unos países ha sido su contribución para el progreso de otros, porque dada la desigualdad en los términos e intercambio en el comercio internacional, los países subdesarrollados transfieren valor, es decir riqueza, a los desarrollados.

El desarrollo es una dinámica endógena de cambio social permanente, orientada hacia el perfeccionamiento de las fuerzas productivas y de las relaciones sociales, que

incluye mecanismos para canalizar las tensiones y conflictos inherentes, y que permite alcanzar posiciones de dominio o hegemonía en las relaciones internacionales, todo lo cual conduce a la elevación de las condiciones de vida de la población.

En cambio, el subdesarrollo es la dinámica del atraso, de la dependencia externa, de la exclusión interna de amplios conglomerados de población de los beneficios económicos y la participación política, del conflicto constante, abierto o latente, entre los sectores que quieren impulsar procesos autónomos del centro externo subordinante y los sectores de poder que se resisten a cualquier cambio que afecte los nexos de la dependencia que les favorecen. En la dinámica del subdesarrollo, las transformaciones sociales ocurren, por lo general, ante impulsos externos y constituyen sucesos episódicos que solo en su fase inicial rompen la inercia de la sociedad subdesarrollada. Por eso las condiciones de vida sólo pueden evolucionar con rezagos cualitativos y cuantitativos crecientes respecto de los avances en los centros desarrollados.

Las condiciones internas de funcionamiento de las sociedades periféricas, signadas por la exclusión, y las modalidades de su incorporación al sistema mundial del capitalismo, bajo condiciones de dependencia, son lo que genera y perpetúa el subdesarrollo. Por dependencia externa se entiende como la dependencia unilateral de la sociedad subdesarrollada respecto de la sociedad desarrollada, que se establece dentro de un sistema de relaciones asimétricas, a partir de la asociación subordinada de la clase dominada en la sociedad subdesarrollada con la clase dominante en la sociedad desarrollada. La dependencia externa es económica, pero también política y social.



B. Modo de acumulación fordista:

Durante la expansión de posguerra y hasta el comienzo de la crisis en los años sesenta, en los países desarrollados predominó el modo de acumulación fordista, caracterizado por la producción de grandes series de mercancías para mercados masivos de consumo, y por la admisión del rol interventor del Estado como estabilizador de la demanda. Los países subdesarrollados estaban ligados a ese esquema con la función tradicional de proveer bienes primarios; por ese nexo, las exportaciones de productos agrícolas o minerales constituyen uno de los ejes fundamentales para la acumulación en la periferia. A mediados de los años sesenta en Estados Unidos, y en la década siguiente en los demás países desarrollados, ese modo de acumulación entro en crisis porque las relaciones sociales que lo sostenían fueron alcanzando el límite de sus posibilidades. La base técnica de la producción en masa no permitía seguir fragmentado los procesos productivos y su complejidad hacia costos el balance de líneas de producción, que además era muy vulnerable a las manifestaciones de desafección al trabajo taylorista que reducía la labor obrera a la repetición de movimientos. Además, ese modelo social de manufactura presenta rigideces que hacen difícil su adaptación a condiciones cambiantes de demanda, asociadas a la saturación de los mercados

En el curso de esta crisis del capitalismo se han desarrollado nuevas bases para la acumulación. En los años sesenta el capital transnacional emprendió una fase de expansión caracterizada por el traslado de procesos industriales del centro a la periferia, se han venido difundiendo otras modalidades de gestión del trabajo y de organización de las empresas y se han producido formidables avances tecnológicos. Esos cambios en los países centrales involucran también nuevas formas de vinculación con los países subdesarrollado.

El desarrollo de la reestructuración capitalista en los países del Norte durante los sesenta, especialmente con la trayectoria tecnológica orientada a reducir los



requerimientos de trabajo y materiales en la producción, incidió en la pérdida de importancia de los productos primarios en los mercados mundiales. Este fue uno de los factores desencadenantes de la crisis en la periferia a inicios de los ochenta, porque distorsionó los nexos de la dependencia.

C. Método taylorista como sistema de organización de trabajo:

El taylorismo, como sistema de organización del trabajo, es un conjunto de métodos con los que la administración de las empresas busca tener control total sobre los procesos de trabajo; su base consiste en que la administración se apropia del conocimiento productivo (know how) de los trabajadores para poder sistematizar su labor, especificando tiempos y movimientos de ejecución y estándares de rendimiento sobre la base de una amplia división de las tareas; con la finalidad de alcanzar los máximos rendimientos del trabajo. La segmentación de los procesos productivos resultante de la organización taylorista de la producción, hizo posible el empleo de mano de obra no calificada de menor costo mediante el traslado de procesos industriales del norte al sur, y también facilitó una mayor automatización de los procesos de fabricación. Otro factor que hizo rentable la relocalización productiva fue el desarrollo de los sistemas de comunicación.

La reubicación industrial principió como una opción para obtener ventajas en la competencia entre grandes empresas. Se trataba de maximizar las ganancias mediante cambios en la utilización de la fuerza de trabajo. Este proceso comprendía tres grandes líneas estratégicas: I) Tener acceso a mercados protegidos y obtener beneficios fiscales instalando subsidiarias en los países que impulsaban políticas de industrialización por sustitución de importaciones, como los centroamericanos luego de la constitución del mercado común regional. II) Reducir costos de producción en bienes destinados a los países de origen del capital transnacional, aprovechando diferenciales salariales o evitando gastos por reducción de emisiones contaminantes, instalando subsidiarias, lo que incluye inversiones asociadas (joint ventures) o



estableciendo contratos de producción con maquiladoras en países cercanos a los mercados de consumo, como México respecto de Estados Unidos y algunos países de Europa respecto de Alemania; y. III) Utilizar a algunos países como plataforma de exportación con costos más bajos, instalando subsidiarias en zonas francas o estableciendo contratos con proveedores o maquiladoras locales, que fue el caso de los países de sureste asiático.

La opción se tornó en necesidad con la crisis de la organización fordista de la producción. Los métodos que tropezaban con límites sociales (derechos de trabajo rígidos principalmente) en los centros se podrían trasladar a la periferia (Derechos de trabajo flexible), donde las normas laborales son menos estrictas y la capacidad de resistencia obrera es mínima, lo que permite extender el tiempo de trabajo. De esta forma el capital transnacional seguía aprovechando en la periferia las posibilidades productivas del taylorismo mientras se recomponían los procesos de producción en el Norte.

D. Rol de la periferia (países subdesarrollados):

La dotación de mano de obra es una de las últimas ventajas comparativas del Tercer Mundo, dada la desvalorización de los productos primarios en los mercados internacionales y el rezago de sus sistemas tecnológicos en el momento de la historia donde la centralización del conocimiento se convierte en la forma más intensa y monopólica de concentración del capital. Con el desarrollo de actividades de maquila, se entrelaza la reestructuración productiva de los países subdesarrollados con la de los países centrales.



3.4. Marco legal e institucional

Las actividades de maquila y exportadoras están sujetas, en Guatemala, a leyes y reglamentos específicos. Dentro de estos cuerpos normativos se establecen: a) las distintas instituciones mediante el cual se desenvuelven estas actividades, fijando los regímenes de incentivos correspondientes; en función de ello regulan sus operaciones, y b) expresamente, dichas normas, estipulan la obligatoriedad de respetar las leyes de aplicación general vigentes en el país, incluyendo las leyes laborales.

I. Instituciones (o modalidades) creadas para la promoción del comercio exterior mediante las exportaciones

El Estado de Guatemala desempeña un importante papel en el fenómeno de las actividades económicas. El estímulo a las exportaciones industriales hacia mercados distintos del centroamericano principio pocos años después de que se adoptara el modelo de industrialización por sustitución de importaciones. En 1966 fue emitida la primera ley que otorgaba beneficios fiscales con ese objetivo. A la fecha, en el país se han utilizado tres modalidades directas de incentivo a las exportaciones.

a. Regímenes de perfeccionamiento activo:

Esta modalidad consiste en el otorgamiento de facilidades arancelarias y estímulos fiscales a favor de determinadas actividades económicas de exportación, con independencia de dónde se realicen. Puede considerarse también modalidad de actividades francas. Fue la primera modalidad empleada en Guatemala para promover exportaciones industriales hacia fuera de Centro América. Se implementó con el Decreto No. 443, que instituyó las necesidades básicas de: suspensión de derechos arancelarios sobre importaciones y exoneración del impuesto sobre ventas.

La legislación que regula esta modalidad fue sustituida en cuatro ocasiones, la última en 1989, cuando se emitió el Decreto 29-89. Esta ley modificó los regímenes de incentivos preexistentes, contempla como beneficiarias no sólo a las industrias maquiladora, sino a todas las empresas que realicen exportaciones de productos no tradicionales hacia fuera de Centro América.

Según el Artículo 3, literal a), de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, establece: "Régimen de Perfeccionamiento Activo. Régimen aduanero que permite introducir en el territorio aduanero nacional mercancías de cualquier país para operaciones de perfeccionamiento (o transformación) y destinarlas a su exportación en forma de productos terminados, sin que aquellas queden sujetas a los derechos arancelarios e impuestos de importación".

b. Zonas francas:

Según el Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas, el concepto de zona franca, se define de la siguiente manera: "Es un enclave dentro de un territorio nacional de aduanas, usualmente situado cerca de un puesto internacional, frontera y/o aeropuerto, en el cual, productos extranjeros pueden ser traídos sin ser objeto de requerimiento formales en aduana. Estos productos pueden usualmente ser almacenados, mezclados, etc. y en mayor número de casos manufacturados en las operaciones de zona, sin interferencia de las autoridades aduanales. El pago de gastos aduanales no es requerido a menos que estos bienes o los productos finales, en los cuales están incorporados, entren en el territorio nacional."³³

El Artículo 2 de La Ley de Zonas Francas define como zona franca: "El área de terreno físico delimitada, planificada y diseñada, sujeta a un Régimen Aduanero Especial establecido en la ley, en la que personas individuales o jurídicas se dediquen

³³ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Jurídico*, edición 14, tomo VI, pág. 787.



indistintamente a la producción o comercialización de bienes para la exportación o reexportación, así como a la prestación de servicios vinculados con el comercio internacional". Esta modalidad tiene como característica el principio de extraterritorialidad económica, son áreas delimitadas para estimular el desarrollo de actividades de exportación, industriales y comerciales, y agilización de trámites aduaneros.

c. Maquila:

Por facilitar la vinculación productores locales-empresas en el exterior, la maquila es una modalidad para la promoción de exportaciones. Las acciones de políticas básicas para impulsarlas, suspensión de derechos arancelarios y exención de impuestos sobre ventas fueron establecidas desde que se implemento la modalidad de actividades francas.

II. Marco legal vigente

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

Fue emitido con los objetivos de promover el desarrollo del comercio exterior, la inversión nacional y extranjera, y la utilización adecuada de los recursos naturales y del potencial humano para incrementar la riqueza y tratar de alcanzar pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional. Esta ley establece incentivo para las exportaciones de productos agrícolas no tradicionales y para las actividades de maquila dirigidas hacia fuera del Mercado Común Centro Americano (MCCA). Las primeras están definidas por la exclusión de las exportaciones de café en cualquier forma, cardamomo en cereza, pergamino y oro, ajonjolí sin descortezar, banano fresco, ganado bovino de raza fina y ordinaria, carne bovino fresca, refrigerada o

congelada; azúcar de caña refinada, algodón sin cardar, petróleo crudo y madera en troza, rolliza, tabla y tablón.

Para la aplicación de la ley se especifican los siguientes regímenes: "i) Régimen de Admisión Temporal, para las exportaciones y la maquila que garanticen ante el fisco la permanencia de mercaderías importadas temporalmente, mediante fianza, garantía bancaria, o a través de almacenes generales de depósito autorizados para operar como almacenes fiscales y que constituyan fianza específica para este tipo de operaciones, ii) Régimen de Devolución de Derechos, para exportaciones o reexportaciones, siempre que se garantice al fisco mediante la constitución de depósito en efectivo, la permanencia de las mercancías internadas. Iii) Régimen de Reposición con Franquicia Arancelaria, para exportaciones indirectas (proveedores de insumos para productos de exportación); y, iv) Régimen de Componente Agregado Nacional Total, para exportaciones que se produzcan totalmente con insumos nacionales o nacionalizados.

Los incentivos que confiere cada régimen se encuentran regulados del Artículo 12 al 15 de la citada ley; por ser conveniente al presente trabajo se presenta el despliegue de beneficios fiscales que se establecen para régimen de admisión temporal en los anexos; cuadro número tres. Adicionalmente, las empresas maquiladoras calificadas en el régimen de admisión temporal pueden subcontratar servicios productivos de otras empresas calificadas o no, notificando a la Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, lo que ha permitido el desarrollo de cadenas de submaquilas.

Para calificar a una empresa al amparo del decreto descrito y gozar de los beneficios que otorga, los interesados deben presentar solicitud a la Dirección de Política Industrial (DPI) del Ministerio de Economía, acompañando un informe técnico económico firmado por el Representante Legal o el propietario de la empresa; con



base en el dictamen de la DPI, el Ministerio de Economía resuelve aprobarlas o no (Artículos 20 al 22). El Ministerio de Economía está facultada para revocar de oficio la calificación de las empresas que incumplan las obligaciones contenidas en la resolución por la cual se les califica, especialmente si no inician la producción en el término señalado, también puede revocarlo por cierre, disolución o quiebra de la empresa (Artículo 43). La Dirección General de Aduanas (DGA) es el órgano encargado del control de las importaciones y exportaciones que realicen las empresas beneficiadas de esta ley (Artículo 37). Las empresas calificadas en cualquier régimen tiene la obligación de cumplir con las leyes del país, particularmente las de carácter laboral (Artículo 33 literal "F"). La Obligación de proporcionar información para la correcta aplicación del Decreto 29-89 también es común para todas las empresas beneficiadas, aunque los procedimientos varían según el régimen.

b. Ley de Zonas Francas, Decreto 65-89 del Congreso de la República:

Este decreto fue promulgado con los objetivos de dictar normas claras para aprovechar la contribución de las zonas francas a la contribución de empleo, la transferencia tecnológica y la competencia internacional; y para ofrecer opciones de inversión nacional y extranjera.

Le corresponde al Ministerio de Economía autorizar o denegar el establecimiento de zonas francas, su operación y la instalación de usuarios; participar con otras instituciones en la negociación de acuerdos internacionales relativos a zonas francas; y conoce las infracciones al Decreto 65-89 y su reglamento e impone las sanciones correspondientes (Artículo 7). El Ministerio de Finanzas Públicas, por medio de la DGA es el encargado del régimen aduanal. CONAPEX tiene atribuciones consultivas. Las solicitudes de autorización deben presentarse a la Dirección de Política Industrial (DPI), adjuntando el Estudio Económico Financiero firmado por profesional de las Ciencias Económicas colegiado activo, cuyo dictamen es de base para que el Ministerio de Economía resuelva autorizarla o no. Dicho ministerio puede revocar de



oficio la calificación, en el caso de entidades administradoras especialmente por no iniciar operaciones en el término señalado; por tráfico ilícito de mercancías, o por ingresar a zonas francas mercancías que pongan en peligro el medio ambiente o la salud de la población (Artículo 49). Dichas entidades, quedan obligados a cumplir las leyes del país, en particular, con las normas establecidas en el Código de Trabajo (Artículo 39).

c. Ley Orgánica de la “Zona Libre de Industria y Comercio Santo Tomas de Castilla”, Decreto 22-73 del Congreso de la República:

Se emitió el 22 de marzo de 1973, pero hasta 1981 fueron inauguradas sus instalaciones. El objeto de la ley fue crear una zona libre con los fines de promover el desarrollo industrial y comercial del país con el nombre de Zona Libre de Industria y Comercio Santo Tomas de Castilla, con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía funcional y plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones. Ubicada en el municipio de Santo Tomás de Castilla con domicilio en el Departamento de Izabal, dicha zona libre se puede decir que es la primera experiencia en concepto de zona franca en Guatemala. Esta entidad es una institución del Estado, con duración ilimitada y se rige por la presente ley, su reglamento y acuerdos. El medio de comunicación de la Zona Libre con el Organismo Ejecutivo será el Ministerio de Finanzas Públicas, quién velará por el mejor desarrollo y desenvolvimiento de sus actividades.

En la Zona Franca, se pueden realizar las siguientes operaciones, negociaciones y actividades: Introducir, extraer, almacenar, exhibir, empacar, desempacar, manufacturar, envasar, montar, ensamblar, refinar, purificar, mezclar, transformar y en general comerciar, operar y manipular toda clase de mercancías, productos, materias primas, equipos, envases y demás efectos de comercio, con la única excepción de los artículos que sea prohibida su importación de acuerdo con las leyes de la República.

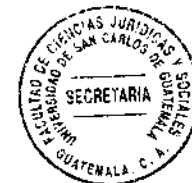


d. Reglamento de administración de cuotas textiles y prendas de vestir, Acuerdo Gubernativo No. 438-89:

El reglamento estipula que las cuotas para la exportación de textiles y vestuarios pertenecen al Estado. El órgano responsable de distribuirlas equitativamente entre los exportadores para su aprovechamiento es la Comisión Nacional de Administración de Cuotas Textiles y Prendas de vestir, el Ministerio de Economía. Se integra con siete miembros propietarios e igual número de suplentes. La GEXPRONT designa a seis, de los cuales dos tienen que ser representativos del sector privado en el Comité Estratégico de Exportación Textil (VESTEX). El miembro coordinador es designado por el Ministerio de Economía.

Para cumplir su función, la Comisión cuenta con la Oficina Ejecutiva de Cuotas, que tiene entre sus atribuciones el registro de productores y exportadores de textiles y vestuario (incluyendo subcontratistas), mantener información sobre estas exportaciones, proyectar su comportamiento, registrar las cuotas, controlar su utilización y otorgar el visado indispensable para realizar exportaciones de esos productos.

De la cuota real, límite negociado entre el gobierno y el país importador, se asigna anualmente una parte a los exportadores registrados (cuota básica) y se reserva otra parte (cuota dispensable) que los exportadores pueden requerir cada cuatro meses. La cuota básica se distribuye considerando la disponibilidad de cuota, las exportaciones realizadas y la capacidad productiva. Los exportadores pueden subcontratar hasta el 50% de su producción. La cuota dispensable se distribuye según el porcentaje de cumplimiento de la cuota básica. En caso de cierre de exportadores con cuota que subcontraten producción, los subcontratistas tienen prioridad en su distribución.



e. Otras normas

Entre las normas de carácter general aplicables a maquiladoras y zonas francas están las disposiciones para la liquidación de sociedades, para el funcionamiento de sociedades mercantiles extranjeras y las garantías a inversiones estadounidenses.

Liquidación de sociedades mercantiles:

La liquidación de sociedades mercantiles está regulada en el Capítulo XI del Libro I del Código de Comercio, Decreto 2-70 (Artículos 237-255). En caso de liquidación tal circunstancia debe hacerse pública mediante avisos en el Diario Oficial y en otro de amplia circulación. Los bienes de las sociedades en liquidación no pueden ser distribuidos entre los socios, ni siquiera parcialmente, mientras no hayan sido pagados los acreedores de la sociedad, entre ellos los trabajadores por su pasivo laboral (Artículo 85 del Código de Trabajo, Decreto 1441).

Sociedades extranjeras:

En Guatemala no existen leyes sobre inversiones extranjeras. Pero el Capítulo IX del Libro I del Decreto 2-70 (Artículos 213-221) regula el funcionamiento de las sociedades constituidas en el extranjero que tengan en Guatemala su sede principal, agencias o sucursales.

3.5. Importancia económica

Esta actividad económica ¿qué beneficios obtiene el país por realizar actividades de maquila y exportación? ¿Cuál es la importancia económica de estas actividades?

La GEXPRONT considera que maquilar en Guatemala es una opción correcta por varias ventajas competitivas:

- a. Hay un gobierno democrático que tiene las políticas económicas más orientadas a la exportación en América Latina;
- b. Los niveles salariales son los más bajos del área;
- c. El sistema cambiario es libre y refleja el valor real del dólar;
- d. Los incentivos a la exportación son atractivos;
- e. Las leyes laborales son razonables;
- f. El país es bello y la primavera dura todo el año.

Una serie de ventajas que enumera GEXPRONT, excluyendo los atractivos turísticos del país, se puede agrupar en tres categorías: 1. Ventajas relativas a la fuerza de trabajo; 2. Ventajas por el acceso al mercado de Estados Unidos; y 3. Incentivos estatales.

Adicionalmente dicha entidad, en respuesta a un cuestionario de AVANCSO, indica que la maquila de vestuario contribuye con la economía del país por las siguientes razones: "i) incrementa el ingreso de divisas; ii) mejora la oferta exportable; iii) genera empleo; iv) mejora el ingreso personal por la elevación de salarios; v) genera valor agregado; vi) transfiere tecnología; vii) capacita a los trabajadores; viii) industrializa al país; ix) penetra a nuevos mercados; y x) aumenta la participación del país en el comercio internacional."³⁴

³⁴ AVANCSO. Ob. Cit, pág. 59.



La subcontratación internacional es una forma de organizar la producción que resulta provechosa para el capital transnacional; por medio de ella, las grandes empresas en vez de tener empleados en planta tienen plantas empleadas, lo que les permite utilizar fuerza de trabajo más barata y conforme los requerimientos de la demanda; así se reducen costos de producción y se adquiere flexibilidad productiva para aumentar las ganancias.

3.5.1. La maquila como generador de empleo

La principal ventaja competitiva del país de Guatemala para realizar procesos de maquila es la abundancia, destreza y baratura de su mano de obra. Esta actividad económica como medio de desarrollo genera empleos directos e indirectos.

Según estimaciones de la gexpront, "el total de trabajadores ocupados en maquila pasó de 5,120 en 1986, a 70,000 en 1991, incluyendo al personal que labora en submaquiladoras"³⁵. Según datos de la Comisión de la Industria de Vestuario y Textil (VESTEX), "la industria de vestuario y textiles ha mostrado una evolución del empleo de 1995 al 2002 favorable a la economía, según lo muestra a continuación.

³⁵ *Ibíd*, pág. 65.



**Decreto 29-89 Rama de Vestuario y Textiles
Empleo Directo Generado y PEA de 1995-2002**

Año	No. De personas Empleadas	PEA del país	% de partici. en la PEA del país
1995	54.000	2,986,635	18
1996	61.800	3,112,455	19
1997	66.800	3,237,244	20
1998	70.500	3,364,092	20
1999	77.470	3,488,922	22
2000	93.300	3,615,740	25
2001	86.500	3,771,822	22
2002	104.070	3,479,621	29

Fuente: Vestex, Segeplan

Durante el periodo analizado la tendencia se mostro positiva, a excepción del año 2001, en donde los atentados terroristas sufridos por Estados Unidos el 11 de septiembre, tuvo un impacto directo en las plantas productivas.³⁶

La Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, según informe de calificación de empresas 29-89 a diciembre de 2011, durante los años del 2005 a 2011 se calificaron las siguientes empresas generando el índice de empleos siguiente:

³⁶ www.segeplan.gob.gt, martes 13 de Noviembre de 2012.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Empresa							
Calificada	118	133	137	90	106	90	87
Empleo							
Generado	21,408	8,868	20,625	17,042	17,496	12,365	12,319

Fuente: informe de exportaciones y maquila de la DPI.³⁷

3.5.2. La exportación como generador de divisas

El valor total de las exportaciones por maquila de vestuario sólo puede ser aproximado y varía según cuál sea la fuente que se considere, debido a las diferencias en los métodos de valuación, errores de registro o subfacturaciones.

Estadísticas de Aduana de Estados Unidos Muestran que las exportaciones de ropa de maquila en Guatemala, a precio CIF, aumentaron de US\$ 1.4 millones en 1983 a US\$ 329.7 millones en 1991. Según datos publicados por la Agexprot, se observa claramente que la rama de vestuario y textiles se ha convertido en un importante generador de divisas para la economía guatemalteca.

³⁷ www.mincco.gob.gt/Exportacionesmaquila.aspx, martes 13 de noviembre de 2012.

3.6. Relaciones y condiciones laborales

3.6.1. Relaciones laborales

Las relaciones de producción comprenden la relación salarial y las relaciones de trabajo. La primera es esencial en el capitalismo, por la relación salarial el capital puede comprar el trabajo como mercancía y apropiarse de sus productos. “Las relaciones de trabajo abarcan aspectos técnicos y sociales, técnicas de producción, formas de control sobre los procesos productivos, estilos de dirección empresarial y mecanismos para dilucidar conflictos,”³⁸ que definen la forma concreta de uso productivo del trabajo, las relaciones de los trabajadores con los medio de producción, entre sí y con el capital.

Son las relaciones de producción las que determinan como influye una actividad económica sobre el desarrollo de la sociedad, porque: i) la relación salarial vincula a las clases sociales polares, capitalistas y trabajadores, para cooperar en la producción que es también el primer espacio social de su contratación; ii) la relación salarial también es la que determina la distribución de valor de la producción entre el trabajo y el capital, y con ello las condiciones de vida de los trabajadores; y, iii) las relaciones de trabajo inciden sobre la dinámica de la producción, determinando la evolución de su base técnico-social.

En la producción de maquila hay dos variables principales, la calidad y el tiempo de producción. Este último es el que ejerce la mayor presión sobre el proceso productivo. Los contratos se negocian en términos de la cantidad de prendas a elaborar, pero la base de la negociación es el tiempo que se requiera para producirlas, en función del

³⁸ Avancso, Ob. Cit. pág. 78.

cual se estiman los costos y se define el pago al maquilador así como el plazo de entrega. El cumplimiento puntual de los contratos es imprescindible. Cualquier error de estimación o cualquier problema de ejecución se tienen que resolver exigiendo mayor rendimiento a los trabajadores. Bajo la presión del tiempo se desenvuelven los procesos de trabajo en la maquila.

3.6.2. Perfil de la fuerza de trabajo

En las maquilas de ropa, las mujeres constituyen alrededor del 80% del personal, en el resto de la industria guatemalteca su participación es menor. Otro género que predomina en las maquilas de vestuarios son los menores.

El incremento en la participación de mujeres y jóvenes en actividades remuneradas refleja un cambio en las condiciones de reproducción de la fuerza laboral. Las familias trabajadoras, para asegurar su subsistencia, deben aportar más trabajo a la reproducción del capital. Este fenómeno cobro fuerza en los años ochenta, debido a la situación de crisis del país, que incremento el desempleo y la pobreza. La ocupación de mujeres y jóvenes en la maquila obedece a su capacidad productiva. En el caso de las mujeres por la habilidad para la costura que les dotan procesos de socialización donde está muy marcada la división del trabajo por género. Y en el caso de los menores, indican los trabajadores, porque pueden ser tanto o más productivos que los adultos.

Las mujeres ocupadas en las maquiladoras, se puede apreciar que una buena parte son solteras, pero esto no implica ausencia de responsabilidades familiares, pues existen numerosos casos de madres solteras. Y los jóvenes que continúan viviendo con sus padres, especialmente cuando la madre es la jefa de hogar. Tomando en

cuenta el grado de educación podría estimarse que la mitad de la población tiene cursado algunos estudios de primaria, la quinta parte de obreros tienen estudios de nivel básico, un 4% aproximado llegaron a obtener estudios de diversificado (algunos incluso obtuvieron títulos técnico o profesional de nivel medio).

3.6.3. Condiciones de contratación

Los contratos de trabajo suelen establecerse en la maquila en forma verbal, definiendo el puesto que desempeñara el trabajador, su salario y el horario de trabajo. Esta es una práctica usual en el país, no obstante que el Código de Trabajo estipula la obligatoriedad de que los contratos individuales se extiendan por escrito.

La informalidad contractual es una de las características de la maquila que no se circunscribe únicamente a la relación laboral, sino también se extiende a los contratos de producción, pues en muchos casos estos son solamente verbales.

3.6.4. Igualdad de oportunidades y de tratos

En la maquila predominan las trabajadoras. Según los empresarios porque son quienes más acuden buscando empleo. Pero también existen razones patronales para preferirlas que a los hombres: su habilidad para la costura y el trabajo manual, su dedicación a los detalles minuciosos, su resistencia al tedio en actividades repetitivas y también porque es más fácil dirigir las que a los hombres y son menos conflictivas.

En la maquila existen diferencias en las oportunidades de acceder al desempeño de puestos específicos, lo que traduce en desigualdades de remuneración. En los puestos operativos predominan las mujeres, mientras que en los puestos de supervisión y dirección predominan los hombres. También se da el caso que en determinados puestos operativos hay tareas para las que se prefiere contratar hombres en vez de que las oportunidades iguales sin distinción de género.

Las normas especiales que el Código de Trabajo contempla en beneficio de la mujer trabajadora no en todas las maquiladoras son respetadas. Eso sucede con la no discriminación entre casada y soltera (Artículo 151, b); con la protección a las mujeres en estado de gestación, que no deben ser despedidas sin permiso de las autoridades; con las facilidades que las empresas deben otorgar en el periodo de lactancia y con la provisión del servicio de guarderías infantiles. Algunas maquiladoras no otorgan descanso prenatal (Artículo 152) y luego de que las trabajadoras son suspendidas por parto, las despiden. Otro problema que enfrentan las trabajadoras de maquila es el acoso sexual de superiores o de compañeros de trabajo. Todas estas otras causas se podrían adicionar a las razones por las que se prefiere a las mujeres en gran parte que a los hombres en la actividad maquiladora.

3.6.5. Problemas y conflictos laborales

A) Problemas laborales:

En las maquilas, los problemas laborales son frecuentes, pero muchos casos no trascienden porque el temor al despido es un contundente factor para el silencio obrero. En algunos casos se plantean demandas ante las autoridades de trabajo y en pocos se recurre a la denuncia pública.

Muchos problemas tienen índole colectivo, pero quedan sujetos a soluciones individuales, porque el temor a represalias y el carácter competitivo que para los trabajadores presenta la maquila cuando las remuneraciones dependen del rendimiento personal, operan contra la solidaridad obrera.

Varios problemas se derivan de la misma forma de organización del trabajo en las maquiladoras. Entre ellos se incluye el maltrato a los obreros por parte del personal de supervisión, el trabajo obligatorio en tiempo extraordinario, la elevación de las normas de rendimiento y la reducción de tarifas por operación cuando el pago es a destajo. Asimismo, hay empresas que aplican drásticos descuentos a los trabajadores por su inasistencia o impuntualidad al trabajo. En algunos casos, cuando los trabajadores llegan unos minutos tarde a la empresa, se les impide el acceso, aplicándoles descuentos por inasistencia. Por faltar al trabajo, los obreros quedan sujetos al descuento del día de ausencia y del pago correspondiente al séptimo día de la semana; sin embargo, en algunas empresas los descuentos son mucho mayores, como mecanismo de presión para evitar el ausentismo.

El mal estado o las condiciones inadecuadas de las instalaciones fabriles también son causa de problemas laborales, así como el incumplimiento de las obligaciones patronales. En algunas maquilas es usual el retraso en el pago de los salarios y la remuneración incompleta por las jornadas extraordinarias, así como la renuncia al pago de la indemnización y demás prestaciones en casos de despido, que son frecuentes ante la menor falta laboral y que algunas empresas también practican con las trabajadoras embarazadas.

El acceso a servicios médicos es otra dificultad que comúnmente enfrentan los trabajadores, a pesar de las constantes denuncias por dolencias que pueden ser causadas por su labor. Acudir al IGSS presenta una serie de dificultades. En parte



por los mismos procedimientos de esa institución, pues para atender a los trabajadores requiere que las empresas extiendan certificados de trabajo recientes, siendo usual que éstas retrasen su entrega. Hay maquiladoras que aplican descuentos al salario de los trabajadores por el tiempo que utilizan para ir a dicha institución. Otra situación mucho más grave es que muchas maquiladoras omiten la afiliación de todo su personal al seguro social, o afilian al personal, descuentan las cuotas laborales pero no la entregan a dicha institución.

B) Conflictos laborales:

En varias empresas, la existencia de problemas como los antes señalados ha originado conflictos obrero-patronales, en el sentido de que los trabajadores emprenden acciones reivindicativas protestando con el patrono, requiriendo la intervención de las autoridades o emprendiendo movimientos organizados. Han sido pocos los casos donde la acción reivindicativa es colectiva y organizada.

Casi siempre los conflictos se han colectivizado como reacción ante medidas empresariales que implican mayor deterioro en las condiciones de trabajo o el propio cese de la relación laboral. Los conflictos colectivos y organizados han girado en torno de tres constantes: a) niveles salariales, b) exigencia de respeto para los trabajadores ante abusos y maltratos, y c) por las represalias patronales ante los intentos de organización laboral.

Uno de los primeros casos de conflicto colectivo, que muestra la volatilidad de las maquiladoras de capital extranjero, fue el de la empresa Confecciones Transcontinentales, filial de Plays kints de Nueva York. "Esta maquiladora inició operaciones en 1987, contratando a 600 trabajadores. En los primeros ocho meses del año siguiente la empresa realizó numerosos despidos. Ante esa situación, los trabajadores decidieron organizarse en sindicato, en agosto de 1988, planteando un

pliego de demandas a la patronal. Al mes siguiente la empresa no efectuó el pago de la segunda quincena de trabajo, aduciendo problemas financieros, y dispuso otorgar inusuales descansos a los trabajadores, que sirvieron para dismantelar la planta, dejando cesantes a 474 trabajadores, en su mayoría mujeres. Eso originó un movimiento laboral que se prolongó por más de seis meses, durante los cuales los trabajadores mantuvieron tomadas las instalaciones de la empresa y realizaron múltiples gestiones para lograr el pago de sus prestaciones, que finalmente fue cubierto por la casa matriz.³⁹

3.6.6. Condiciones sindicales en las maquilas

El derecho a la libre organización sindical está garantizado por las leyes nacionales. Pero el índice de sindicalización es, en general, sumamente bajo. Situación que no es distinta en las maquiladoras.

A comienzos de los años ochenta el movimiento sindical fue prácticamente desarticulado por las condiciones de violenta represión imperantes en Guatemala. Varias de las centrales sindicales que existían en los sesenta desaparecieron y los sindicatos de empresa se pudieron mantener con un nivel de actividad muy bajo. Hubo, sin embargo, prolongados movimientos sindicales para defender los derechos laborales en algunas empresas. El apoyo, especialmente internacional, influyó para reabrir las posibilidades de organización sindical.

Hasta 1992, "hubo intentos de organización sindical. En PINDU, maquiladora coreana, ante una serie de despidos se organizó el sindicato en 1986; durante cinco años trató de negociar un Pacto Colectivo, pero finalmente fue disuelto en 1991. En MIGTENSA,

³⁹ *Ibíd.*



también de capital coreano, en 1989 se intentó formar un sindicato, pero la empresa fue cerrada, afectando a 150 trabajadores. En varias maquiladoras coreanas hubo intentos de sindicalización en 1989, que no prosperaron por presiones patronales. En Mi Kwang, la gerencia persuadió a los dirigentes a aceptar un pago por su retiro. En Booco, los dirigentes fueron amenazados de muerte por la gerencia y se retiraron de la empresa. En Dong Sang, un intento previo de organización había sido frustrado con varios despedidos, en 1989 cuando los trabajadores trataron de organizarse, la empresa fue cerrada dejando cesantes a la totalidad de obreros, poco después fue reabierta en otras instalaciones, con nuevo personal.⁴⁰

En Guatemala, donde la violencia política ha sido muy cruenta por el largo tiempo, todavía pesa el recurso del miedo como freno para la organización popular en general, y la sindicalización en particular. Las precarias condiciones de existencia de la mayoría de guatemaltecos hace, la lucha por la sobrevivencia económica una tarea ingente, que consume casi la totalidad de sus esfuerzos. Por la necesidad de obtener ingresos, el sólo hecho de contar con un puesto de trabajo es sumamente valorado como una oportunidad de la que otros carecen. El temor al despido difumina, por eso, las expectativas acerca de los beneficios de la organización social. En las maquiladoras, al alta concentración de trabajadores, que despersonaliza la relaciones laborales, y la competencia que existe entre las obreras cuya remuneración depende de su rendimiento individual (por los incentivos de la producción), son otros factores que actúan en contra de las posibilidades de la organización sindical. Además, muchos trabajadores desconocen las leyes laborales, sus derechos y los procedimientos para asegurar que sean respetados.

⁴⁰ *Ibid.*, pág. 115.

3.7. Atractivos que se ofrecen a la inversión de capitales

Las zonas francas y las maquilas, forman parte de las políticas productivas de la nación, dirigidas a fomentar la inversión de capitales nacionales y extranjeras con el objeto de estimular la exportación de productos no tradicionales, de esa manera, el gobierno pretende alcanzar tres importantes objetivos:

- Generación de empleo;
- Generación de divisas para el país; y
- Incremento de la capacidad tecnológica del país.

Adicionalmente, en Guatemala, "no existe una ley que regule las inversiones extranjeras. Estas se tratan igual que las inversiones nacionales; por lo tanto se permiten repatriaciones de utilidades, capitales y el pago de regalías, pero sujetas a impuestos sobre dividendos del 12.5% sobre intereses al exterior del diez por ciento y sobre regalías (patentes, marcas, know-how) del veinticinco por ciento."⁴¹

Analizando los decretos que regulan la actividad exportadora y maquila, se puede establecer los siguientes incentivos que se les ofrecen a los inversionistas:

- Exención del impuestos y aranceles a materias primas e insumos importados y a productos exportados,
- Exoneraciones fiscales diversas (IVA, ISR, etc.) por un plazo determinado,
- Subvención de infraestructura, caminos, terrenos, etc.

⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para Trabajadores -ACTRAV-. **La situación socio laboral en las zonas francas y maquiladoras de Centroamérica y República Dominicana**, pág. 18.



- Buen sistema de comunicación al principal mercado del norte,
- Repatriación sin restricciones de los beneficios u utilidades,
- Mano de obra barata; es forzada y diligente,
- Ambiente no sindical y flexibilidad para la aplicación del derecho de trabajo,

Hay unanimidad en cuanto a la importancia que tienen las maquilas para disminuir el desempleo, pero la actividad productiva de estas empresas debe desenvolverse con apego a las leyes laborales vigentes, los cuales no pueden formar parte del paquete de exoneraciones oficiales o extraoficiales que se ofrecen para atraer el interés de inversión.



CAPÍTULO IV

4. Igualdad salarial

4.1. Derechos individuales y sociales

La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce dos tipos de derechos del ser humano; derechos individuales y derechos sociales. “Los primeros son aquellas garantías que las constituciones conceden a favor de todos los habitantes del Estado, pero cabe hacer la observación que es el conjunto de derechos de los cuales no cabe privar al individuo como tal sino excepcionalmente, con arreglo a las leyes. En cambio, los segundos, los derechos sociales, suponen prestaciones positivas del poder público o la creación de condiciones sociales para el desenvolvimiento de la personalidad, pudiendo, entonces llamárseles derechos a la plenitud humana, es decir, al pleno desarrollo de la personalidad de todos y cada uno de los miembros, de una comunidad política con la ayuda de la acción del Estado, según frase acuñada por Luis Sánchez Agesta. Este desenvolvimiento personal tiene lugar, bien bajo la forma de servicios públicos, bien mediante una transformación del orden social.”⁴²

Según el autor antes citado, los derechos sociales nacen en función de situaciones de desequilibrio social y con el propósito de realizar un nuevo equilibrio o reajuste de la sociedad. Son predominantemente derechos de las clases menos dotadas económicamente o de grupos marginados por razones biológicas, culturales, económicas o sociales para defender su subsistencia y su desarrollo físico y espiritual, o para dotarlos de una seguridad económica, e incluso para reordenar la distribución de los bienes económicos y culturales de la sociedad. Normalmente implican pues,

⁴² Prado Gerardo. *Derecho constitucional*, pág. 49.

una reforma del orden económico y social como proyección de los principios de seguridad económica y justicia social, que operan un proceso de distribución de los bienes económicos y culturales.

4.2. Justicia e igualdad

El principio de igualdad humana, “nace de la naturaleza, pero no se refiere a la igualdad material, ni espiritual, sino al concepto abstracto de la personalidad distinta al cumplimiento de un fin sobre la tierra. La igualdad no puede concebirse absoluta en la naturaleza, la aplicación del principio de igualdad consiste en conceder los mismo derechos a quienes tienen las mismas o semejantes calidades, pero reconociendo las desigualdades.”⁴³ El término igualdad denota siempre una igualdad aproximada, la igualdad es siempre una abstracción, desde un punto de vista determinado, de una desigualdad dada.

De conformidad con la Constitución, “en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tiene iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”. Este principio se refiere a la igualdad formal, es decir igualdad ante la ley.

Según la Corte de Constitucionalidad establece: “Esta Corte ha analizado que el principio de igualdad, consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 4º, hace imperativo que situaciones iguales sean tratadas normalmente de la misma forma, lo cual impone que todos los ciudadanos queden

⁴³ Echeverría S., Buenaaventura. *Derecho constitucional guatemalteco*, pág. 170.



sujetos de la misma manera a las disposiciones legales, sin clasificarlos, ni distinguirlos, ya que tal extremo implicaría un tratamiento diverso, opuesto al sentido de igualdad preconizado por el texto supremo; sin embargo, para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias.

Por justicia según el diccionario jurídico elemental, se debe entender como: "El supremo ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo."⁴⁴ La justicia del latín *Iustitia*, es un valor determinado por la sociedad. Es la constante y perpetua voluntad de dar (conceder) a cada uno su derecho.

El problema de la justicia está íntimamente relacionado con el de igualdad en la vida social humana. Para Bodenheimer "justicia requiere crear tratamiento igual de los iguales. La realización de la justicia exige que dos situaciones en las cuales las circunstancias relevantes son las mismas, sean tratadas de forma idéntica. "tratar a hombres iguales, en circunstancias iguales, de modo igual", es el primero y más importante de los mandamientos de la justicia. Pero este mandamiento implica también que hombres y situaciones desiguales sean tratados desiguales."⁴⁵

El derecho se inspira en la búsqueda de la justicia. La justicia, se ha señalado, es la idea específica del derecho, y está reflejada con un grado mayor o menor de claridad o desfiguración, en todas las leyes positivas y es la medida de su corrección."⁴⁶

⁴⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 222.

⁴⁵ Bodenheimer, Edgar. **Teoría del derecho**, pág. 54.

⁴⁶ **Ibíd**, pág. 56.

4.3. Justicia individual y justicia social

La justicia individual: es aquella que se refiere a los hombres en su individualidad, sin tener relación directa alguna con la sociedad o el Estado. Por ejemplo la justicia que imparten los tribunales es individual; no atiende directamente sino al interés particular de los litigantes, de las partes en el proceso; solo indirectamente repercute en provecho o en contra de la sociedad en general. Aun cuando los conflictos judiciales se susciten entre gremios o asociales, la justicia en este caso no deja de ser individual; el interés en juego es de unos cuantos

La justicia social, en cambio, "es aquella que se refiere a los hombres como integrantes de una comunidad o agrupación; ósea lo que tiende preferentemente al interés de la mayoría o de la totalidad de los componentes del grupo."⁴⁷

El concepto de Aristoteles de justicia: "En opinión de Aristoteles, la justicia exige que los iguales sean tratados de igual manera. Ello significa que los bienes de este mundo deben ser distribuidos siempre entre los ciudadanos proporcionalmente al merito; significa también que el derecho debe mantener esta justa distribución de bienes contra toda clase de violaciones. Correspondiente esta doble función a la justicia, hay, según Aristoteles, dos clases de justicia. **La primera, justicia distributiva:** corresponde al legislador y consiente en asignar derechos públicos y privados a los ciudadanos, con forme al principio de igualdad. Cada individuo debe recibir lo que se le debe por virtud de su contribución al bien común. Deben darse cosas iguales a los iguales y cosas desiguales a personas desiguales, midiendo a todas las personas con arreglo a su merito. La igualdad lograda por la justicia distributiva es, así una igualdad relativa proporcionada, no absoluta. **La segunda, especie de justicia es la retributiva o correctiva:** Suponiendo que se ha hecho una distribución de derechos,

⁴⁷ Dorantes Tamayo, Luis Alfonso. *Filosofía del derecho*, pág. 168.

recompensas y cargos entre los ciudadanos por vía legislativa, es función del derecho garantizar, proteger y mantener la distribución realizada contra posibles ataques ilegales. Esta función correctiva del derecho es administrada por el juez. Si un miembro de la comunidad ha invadido los derechos o la propiedad de otro. La justicia retributiva restaurara el *statu quo* devolviendo al perjudicado lo que le pertenecía o compensándole su pérdida.⁴⁸

Con todo ello por justicia social se entiende: la equitativa distribución de la riqueza entre las diversas personas, que integran la nación, que participan en el proceso de producción de dicha fortuna. Que cada persona tenga lo que le corresponde según su esfuerzo, pero que todos tengamos lo mínimo para vivir dignamente. Hay justicia social cuando a cada persona se le da parte de la riqueza producida en el país, según su participación y esfuerzo en el proceso de producción, pero sin olvidar a los más necesitados a quienes se les debe ayudar por solidaridad para que puedan incorporarse también al proceso de producción.

En el ámbito laboral por mandato Constitucional debe prevalecer este principio, según la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 101, y su parte conducente establece que “el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Es obligación del Estado proporcionar condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

Así mismo es obligación del Estado orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y el potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional, con la finalidad de garantizar el desarrollo integral de la persona y la realización del bien

⁴⁸ Bodenheimer. **Ob. Cit.**; pág. 63.

común. Tomando en cuenta que la clase trabajadora productiva es un elemento de vital importancia en la producción de riquezas para economía de la nación; y haciendo prevalecer el interés social sobre el interés particular, el Estado en sus políticas económicas sociales debe velar por promover un salario justo, equitativo y real apegado al verdadero costo de vida y estableciendo una política adecuada de estabilidad de precios.

4.4. Distinción entre desigualdad y discriminación

El término desigualdad dentro del contexto de una sociedad, se refiere simplemente a las diferentes condiciones de vida que se dan entre los individuos que conforman dicha sociedad, es decir desigualdad significa sencillamente falta de igualdad entre las personas. Esta desigualdad puede ser económica o monetaria, de género o sexual, condiciones física o sensoriales, entre otros. Desigualdad monetaria o económica: En el mundo actual prevalece una muy notoria e innegable desigualdad en la distribución de la riqueza, ya que la misma está concentrada en pocas manos; pues existen personas poseedoras de grandes riquezas, capaces de adquirir no sólo lo necesarios para vivir sino que pueden rodearse de lujos. y existen otras, millones, que son pobres o extremadamente pobres que no cuentan ni con lo mínimo necesario para tener una vida más o menos digna; es decir subsisten. Desigualdad de género o sexual: Desde épocas antiguas a existido una notable desigualdad entre hombres y mujeres por la resistencia física entre uno y otro. Esta desigualdad que se alude es natural o informal

La discriminación es simplemente el acto de dar un trato de inferioridad a una o más personas por algún motivo o criterio, por ejemplo, se puede discriminar a alguien por su origen, sexo, nivel socioeconómico, aspecto físico, ideología, etc.

Corominas, A. define la discriminación como: "una violación al principio de igualdad formal, o como una forma de desigualdad. Discriminar consiste en dar un trato distinto a una persona o colectivo, en función de un elemento o conjunto de elementos que lo caracterizan, sea el sexo, el color de la piel, la religión, etc."⁴⁹ La discriminación debe definirse en relación a los resultados que produce, es decir, como la lesión de derechos o resultado perjudicial para la clase trabajadora.

Relación entre la desigualdad y discriminación:

La acción de dar un trato de inferioridad a personas entre las que existen desigualdades sociales, también se le llama discriminación y esta puede ser positiva o negativa, según valla en beneficio o perjuicio del determinado grupo. Por ejemplo en materia laboral, se puede citar la discriminación por desigualdad de género o sexo, el caso en que hombres y mujeres desempeñan el mismo trabajo y reciben una distinta remuneración.

4.5. Causas que provocan violación al principio de igualdad formal constitucional

La Constitución Política de la República de Guatemala; en relación al principio de igualdad establece que: El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tiene iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad, los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí". La igualdad a la que hace alusión la ley es en sentido formal o sea una igualdad ante la ley. De lectura de la norma citada, se puede deducir como causas relevantes que provocan violación al principio de igualdad las siguientes:

⁴⁹ Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez. *Discriminación y racismo*, pág. 32.

- La desigualdad formal, establecida o permitida por ley o reglamento, a ciertas personas o grupos, por determinada actividad o situación, esta situación da origen a una acción de inconstitucionalidad de leyes.
- La discriminación, por tratos de inferioridad, por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica a cierta persona o grupo social.

4.6. Desigualdad formal y discriminación en el salario mínimo fijado al sector exportador y maquila

Como se puede recordar la igualdad formal, significa igualdad ante la ley o garantizada por la ley. Según la constitución el Estado de Guatemala está basado en los principios de libertad, igualdad, democracia, respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales con el objeto de promover un Estado de Derecho.

Analizando los salarios mínimos fijados desde el año 2009 hasta el presente periodo dos mil trece para las actividades agrícolas y no agrícola han alcanzado un mismo plano salarial; caso contrario se da para la actividad exportadora y maquila, pues el salario mínimo fijado para estas actividades es más bajo, colocándolos en una inferioridad retributiva que las otras actividades, esto da como consecuencia una discriminación en materia salarial. El licenciado Osman Leonel Pérez Guzmán manifiesta "que a esto cabe o representa una inconstitucionalidad de leyes, dando origen a una acción de inconstitucionalidad de los acuerdos emitidos en los que se han evidenciado las diferencias salariales."⁵⁰

⁵⁰ Pérez Guzmán, Osman Leonel, **tesis de grado: inconstitucionalidad del acuerdo gubernativo 625-2007**, pág. 127.

La Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Decreto número 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente, en el Artículo 115 establece: "serán nulas de pleno derecho las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que regulen el ejercicio de los derechos que la Constitución garantiza, si los violan, disminuyen, restringen o tergiversan. Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen las normas constitucionales son nulas de pleno derecho.

4.7. Importancia del principio de igualdad en materia salarial

Considerando el principio de igualdad establecido en la Constitución que establece: En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal ente sí. Según la Corte de Constitucionalidad al realizar el análisis correspondiente sobre este principio, establece que su interpretación y alcance "hace imperativo que situaciones iguales sean tratadas normalmente de la misma forma, lo cual impone que todos los ciudadanos queden sujetos de la misma manera a las disposiciones legales, sin clasificarlos, ni distinguirlos, ya que tal extremo implicaría un tratamiento diverso, opuesto al sentido de igualdad preconizado por el texto supremo; sin embargo, para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias".

Haciendo la comparación entre un campesino de una empresa agrícola, un trabajador de una minería de una empresa no agrícola y una operaria de una maquila textil, se puede apreciar lo siguiente: todos estos trabajadores están sujetos a las mismas



jornadas de trabajo, son personas que producen riqueza a través de su fuerza física para las empresas y el país, son susceptibles a los mismos vejámenes que surgen de las relaciones laborales (largas jornadas de trabajo, pago incompleto de salarios ordinarios o extraordinarios, incumplimiento en el pago de prestaciones, limitación al acceso a la salud, el caso de incumplimiento por parte del patrono del pago del salario mínimo, lugares insalubre, entre otros,) y tienen la misma necesidad de tener accesibilidad a la canasta familiar en los mismo precios en que estos se ofrecen.

Por lo tanto, todas estas personas que ofrecen su fuerza de trabajo en las distintas actividades productivas, agrícola, no agrícola, exportadora y maquila, forman parte de una misma clase social, siendo la clase trabajadora; por disposición de la ley se deben de tratar de igual manera a los iguales en iguales circunstancias, por lo que es procedente fijarles a todos estos sectores productivos laborales un mismo salario mínimo justo, real y suficiente para su subsistencia y la de su familia.



CAPÍTULO V

5. El salario mínimo para las actividades agrícola, no agrícola, exportadora y maquila

Como se ha analizado, el salario mínimo es el beneficio económico mínimo o límite que puede percibir el trabajador por motivo del cumplimiento de una relación laboral o contrato de trabajo; y que la legislación establece como obligatoria su establecimiento y fijación, pudiendo superarse mas no reducirse o disminuirse.

Para las actividades agrícolas, no agrícolas, maquila y exportadora se fija un salario mínimo distinto, pero para estas últimas se establece un monto más bajo que los otros sectores productivos. En el Acuerdo Gubernativo Número 359-2012 emitido el 23 de diciembre de 2012, que establece los salarios mínimos que rigen para el año 2013, marca nuevamente tal diferencia.

5.1. Actividad agrícola

Para determinar qué actividades se consideran agrícolas, el Artículo 4 del Acuerdo Gubernativo 359-2012, en su parte conducente, establece lo siguiente: "**Definiciones.** Para los efectos del presente Acuerdo, por actividad agrícola se entiende: Las comprendidas en la categoría de tabulación A, de la tercera parte de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de todas las Actividades Económicas –CIIU- Revisión Cuatro, de la Organización de las Naciones Unidas”.



Dentro de esta Clasificación Internacional Industrial Uniforme –CIIU- de todas las actividades económicas, Revisión 4, de la Organización de las Naciones Unidas, establece:

“Sección A: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”.

El salario mínimo por el cual se rigen estas actividades es el que establece el Artículo 1, del Acuerdo Gubernativo 359-2012 que establece: **“Salario Mínimo para las Actividades Agrícolas.** Para las Actividades Agrícolas se fija el salario mínimo de SETENTA Y UN QUETZALES CON CUARENTA CENTAVOS (Q71.40) DIARIOS, equivalente a OCHO QUETZALES CON NOVENTA Y TRES CENTAVOS DE QUETZAL (Q8.93) POR HORA en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a la jornada mixta o nocturna, a partir del uno de enero del año dos mil trece”.

5.2. Actividad no agrícola

Para determinar qué actividades se consideran no agrícolas, el Artículo 4 del Acuerdo Gubernativo 359-2012, en su parte conducente, establece lo siguiente: **“Definiciones.** Para los efectos del presente Acuerdo...; por Actividades No Agrícolas se entiende las comprendidas en las Categorías de Tabulación de la B a la U de la citada clasificación, en lo concerniente al sector privado.

Dentro la Clasificación Internacional Industrial Uniforme –CIIU- de todas las actividades económicas, Revisión Cuatro, de la Organización de las Naciones Unidas, establece:



Sección B: explotación de minas y canteras,

Sección C: Industrias manufactureras,

Sección D: Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado,

Sección E: Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación,

Sección F: Construcción,

Sección G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas,

Sección H: transporte y almacenamiento,

Sección I: Actividades de alojamiento y de servicio de comidas,

Sección J: Información y comunicaciones,

Sección K: Actividades financieras y de seguros,

Sección L: Actividades inmobiliarias,

Sección M: Actividades profesionales, científicas y técnicas,

Sección N: Actividades de servicios administrativos y de apoyo,

Sección O: Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria,

Sección P: Enseñanza,

Sección Q: Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social,



Sección R: Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas,

Sección S: Otras actividades de servicios,

Sección T: Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio,

Sección U: Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales”.

El salario mínimo por el cual se rigen estas actividades es el que establece el Artículo 2, del Acuerdo Gubernativo 359-2012 que establece: “**Salario Mínimo para las Actividades No Agrícolas**. Para las Actividades No Agrícolas se fija el salario mínimo de SETENTA Y UN QUETZALES CON CUARENTA CENTAVOS EXACTOS (Q71.40) DIARIOS, equivalente a OCHO QUETZALES CON NOVENTA Y TRES CENTAVOS DE QUETZAL (Q8.93) POR HORA en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a la jornada mixta o nocturna, a partir del uno de enero del año dos mil trece”.

5.3. Actividad exportadora y maquila

En lo que respecta a la actividad exportadora y maquila, no se encuentra definida en el Acuerdo Gubernativo 359-2012, ni tampoco está especificada dentro de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme –CIIU- de todas las actividades económicas, Revisión cuatro, de la Organización de las Naciones Unidas. Estas actividades se encuentran reguladas en la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala. Con esta ley se busca el fortalecimiento del comercio exterior del país; crear condiciones adecuadas para promover la inversión de capitales nacionales y extranjeros; orientar la economía nacional para lograr la utilización adecuada de los

recursos naturales y el potencial humano para incrementar la riqueza, tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional, con finalidad de colocar al país en un nivel adecuado de competencia.

De conformidad con la ley descrita, las empresas podrán clasificarse como:

- a) Maquila bajo el Régimen de Admisión Temporal;
- b) Exportadora bajo el Régimen de Admisión Temporal;
- c) Exportadora bajo el Régimen de Devolución de Derechos;
- d) Exportadora bajo el Régimen de Reposición con Franquicia Arancelaria;
- e) Exportadora bajo el Régimen de Componente Agregado bajo el Régimen de Componente Agregado Nacional Total.

Se entenderá por actividad de maquila bajo el Régimen de Admisión Temporal, aquella orientada a la producción y/o ensamble de bienes, que en términos de valor monetario contengan como mínimo el cincuenta y uno por ciento (51%) de mercancías extranjeras, destinados a ser reexportados a países fuera del área centroamericana, siempre que se garantice ante el fisco la permanencia de las mercancías admitidas temporalmente, mediante fianza, garantía específica autorizada por el Ministerio de Finanzas Públicas, garantía bancaria, o a través de almacenes generales de depósito autorizados para operar como almacenes fiscales y que constituyan fianza específica para este tipo de operaciones (Artículo 7)

Se entenderá por actividad exportadora bajo el Régimen de Admisión Temporal, aquella orientada a la producción de bienes que se destinen a la exportación o



reexportación, fuera de Centro América, siempre que se garantice ante el fisco la permanencia de las mercancías admitidas temporalmente, mediante fianza, garantía específica autorizada por el Ministerio de Finanzas Públicas, garantía bancaria, o a través de almacenes generales de depósito autorizadas para operar como almacenes fiscales y que constituyan fianza específica por este tipo de operaciones (Artículo 8).

Se entenderá por actividad exportadora bajo el Régimen de Devolución de Derechos, aquella orientada a la producción y/o ensamble de bienes, que se destinen a la exportación o reexportación, fuera del área centroamericana, siempre que se garantice ante el fisco mediante la constitución de depósito en efectivo, la permanencia de las mercancías internadas temporalmente (Artículo 9).

Se entenderá por actividad exportadora bajo el Régimen de Reposición con Franquicia Arancelaria aquella orientada a la producción de mercancías que han tenido como destino su venta a empresas exportadoras, quienes las integraron, incorporaron o agregaron a mercancías previamente exportadas (Artículo 10).

Se entenderá por actividad exportadora bajo el Régimen de Componente Agregado Nacional Total, aquella orientada a la producción o ensamble de bienes que se destinen a la exportación y que utilicen en su totalidad mercancías nacionales y/o nacionalizadas (Artículo 11).

El salario mínimo por el cual se rigen estas actividades es el que establece el Artículo 3, del Acuerdo Gubernativo 359-2012 que establece: "Salario Mínimo para la Actividad Exportadora y de Maquila. Para la Actividad Exportadora y de Maquila, regulada por el Decreto 29-89, del Congreso de la República y sus reformas; se fija el salario mínimo de SESENTA Y CINCO QUETZALES CON SESENTA Y TRES CENTAVOS (Q65.63)



DIARIOS. equivalente a OCHO QUETZALES CON VEINTE CENTAVOS DE QUETZAL (Q8.20) POR HORA en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a la jornada mixta o nocturna, a partir del uno de enero del año dos mil trece”.

5.4. Salarios mínimos fijados desde el año 2008 al 2013 para las actividades económicas productivas

Durante el transcurso de los años, el salario mínimo en Guatemala ha evolucionado pero en diferentes montos para las actividades agrícolas, no agrícolas, exportadora y maquila; para ejemplificar la presente investigación se analizarán los salarios mínimos fijados desde el año 2008 al 2012.

AÑO 2008

Actividad Económica	Salario diario	Salario al mes	No. De Acuerdo	Fijación	Fecha de Vigencia
Actividad agrícola	47.00	1410.00	625-2007	Org. Ejecutivo	01/01/2008
Actividad no agrícola	48.50	1455.00	625-2007	Org. Ejecutivo	01/01/2008
Actividad exportadora y maquila	47.75	1432.50	625-2007	Org. Ejecutivo	01/01/2008

Como se puede apreciar, en el Acuerdo Gubernativo 627-2007 se fija distintos salarios mínimos para las actividades; estableciendo un monto salarial superior para la actividad no agrícola.



AÑO 2009

Actividad Económica	Salario		No. De Acuerdo	Fijación	Fecha de Vigencia
	diario	al mes			
Actividad agrícola	52.00	1560.00	398-2008	Org. Ejecutivo	01/01/2009
Actividad no agrícola	52.00	1560.00	398-2008	Org. Ejecutivo	01/01/2009
Actividad exportadora y maquila	47.75	1432.50	625-2007	Org. Ejecutivo	01/01/2008

En el Acuerdo Gubernativo 398-2008 que fija los salarios mínimos para el año 2009 se puede apreciar lo siguiente: 1) Se establece un incremento salarial para la actividad agrícola y no agrícola, pero en nada modifica el salario mínimo para la actividad exportadora y maquila por lo que siguen percibiendo durante ese periodo el mismo salario fijado en el Acuerdo Gubernativo 625-2007. 2) Las actividades agrícolas y no agrícolas alcanzan un plano de igualdad en materia salarial.

AÑO 2010

Actividad Económica	Salario		No. De Acuerdo	Fijación	Fecha de Vigencia
	diario	al mes			
Actividad agrícola	56.00	1680.00	347-2009	Org. Ejecutivo	01/01/2010
Actividad no agrícola	56.00	1680.00	347-2009	Org. Ejecutivo	01/01/2010
Actividad exportadora y maquila	51.75	1552.50	347-2009	Org. Ejecutivo	01/01/2010



En el Acuerdo Gubernativo 347-2009, que establece los salarios mínimos que rigen en el año 2010 se puede apreciar lo siguiente: 1) incrementos salariales para todos los sectores. 2) Prevalece la igualdad salarial para los sectores agrícolas y no agrícolas en comparación con la actividad exportadora y maquila.

AÑO 2011

Actividad Económica	Salario diario	Salario al mes	No. De Acuerdo	Fijación	Fecha de Vigencia
				Org.	
Actividad agrícola	63.70	1911.00	388-2010	Ejecutivo	01/01/2011
				Org.	
Actividad no agrícola	63.70	1911.00	388-2010	Ejecutivo	01/01/2011
				Org.	
Actividad exportadora y maquila	59.45	1783.50	388-2010	Ejecutivo	01/01/2011

AÑO 2012

Actividad Económica	Salario diario	Salario al mes	No. De Acuerdo	Fijación	Fecha de Vigencia
				Org.	
Actividad agrícola	68.00	2074.00	520-2011	Ejecutivo	01/01/2012
				Org.	
Actividad no agrícola	68.00	2074.00	520-2011	Ejecutivo	01/01/2012
				Org.	
Actividad exportadora y maquila	62.50	1906.25	520-2011	Ejecutivo	01/01/2012



AÑO 2013

Actividad Económica	Salario diario	Salario al mes	No. De Acuerdo	Fijación	Fecha de Vigencia
Actividad agrícola	71.40	2171.75	359-2012	Org. Ejecutivo	01/01/2013
Actividad no agrícola	71.40	2171.75	359-2012	Org. Ejecutivo	01/01/2013
Actividad exportadora y maquila	65.63	1996.25	359-2012	Org. Ejecutivo	01/01/2013

Por lo descrito con anterioridad se puede apreciar que desde el año 2009 al 2013, las actividades agrícolas y no agrícolas han alcanzado un mismo plano de igualdad en materia salarial, en comparación con la actividad exportadora y maquila.

Según entrevista a empleados del Departamento Nacional del Salario, "los salarios mínimos bajos para la actividad exportadora y maquila fueron establecidos a partir del año dos mil ocho, por medio del Acuerdo Gubernativo 625-2007, para promover la inversión de capitales nacionales y extranjeros, con el objeto de generar empleos". A partir de ese periodo el Estado ha promovido mano de obra barata para estas actividades, a parte de los incentivos fiscales que desde 1989 se les puso a disposición.



CONCLUSIONES

1. Los salarios mínimos fijados en los distintos periodos no han tenido congruencia con el costo de vida, es decir que las cantidades establecidas pierden poder adquisitivo, pues no alcanzan a cubrir las necesidades normales de orden material, moral y cultural de los trabajadores y las de sus familias, afectando aún más a los trabajadores de las actividades exportadora y maquila.
2. Dentro del procedimiento de fijación del salario mínimo existen deficiencias, una de ellas es la carencia del informe que deben emitir las Comisiones Paritarias en el que establecen el costo de vida y los salarios mínimos que recomiendan para su jurisdicción, ello se da por la falta de unificación de criterios; pues mantienen firmes sus posturas y carecen de voluntad de negociación, afectando a la población trabajadora.
3. La falta de consenso entre los integrantes de las Comisiones Paritarias es permitida sin que represente alguna responsabilidad para las mismas, ya que sus informes no son vinculantes, es decir, que se carece de instrumentos coercitivos legales, que los comprometa a celebrar verdaderas negociaciones, por lo que dejan a criterio del Ejecutivo la fijación del salario mínimo.
4. El Estado está comprometido en orientar la economía nacional, por lo que para fomentar la inversión y crear fuentes de empleo, se ha reconocido incentivos fiscales, pero también se ofrece mano de obra barata, por ello se fija un salario mínimo más bajo para la actividad maquiladora y exportadora, en comparación con las otras actividades.



5. Los salarios mínimos fijados desde el año 2008 al presente periodo 2013 para la actividad exportadora y de maquila han sido inferiores a los mínimos fijados a los otros sectores, siendo una discriminación por inferioridad salarial y una desigualdad entre la clase trabajadora productiva. Por lo que existe una violación el principio de igualdad, establecido en el Artículo 4, de la Constitución Política de la República de Guatemala.



RECOMENDACIONES

1. Que se establezcan parámetros sistematizados uniformes por parte de la Comisión Nacional del Salario, ente encargado de la política general del salario, en base a estudios de los informes de las Comisiones Paritarias, acordes a la realidad actual en la que se desenvuelven los trabajadores, para la formulación de un salario mínimo congruente con el costo de vida actual, para que permita tener una vida digna el trabajador y su familia.
2. El Congreso de la República de Guatemala, adicione en el Código de Trabajo, Decreto 1441, en el articulado que regula el procedimiento de revisión y fijación del salario mínimo, el carácter vinculante los informes que deben emitir las Comisiones Paritarias; Así mismo las responsabilidades que representen su omisión, con la finalidad de establecer la obligatoriedad al cumplimiento de la función que la ley le encomienda.
3. Es necesario que el Organismo Ejecutivo promueva un salario mínimo congruente con el costo de vida, a favor de los trabajadores de las actividades exportadora y maquila, excluyendo dicha retribución del paquete de exoneraciones y privilegios que se ofrecen como atractivos a los inversionistas, ya que las actividades de tales empresas deben desenvolverse con apego a las leyes laborales vigentes.



4. Que el Organismo Ejecutivo establezca un salario mínimo de carácter uniforme, para las actividades agrícola, no agrícola, exportadora y maquila, sin que exista discriminación alguna ni desigualdad entre la misma clase trabajadora de los sectores productivos, con la finalidad de darle cumplimiento al principio de igualdad establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en materia salarial.

5. Para que el salario mínimo fijado para las actividades productivas en los distintos periodos, cumplan con la finalidad de proporcionar a los trabajadores una vida digna, el Estado debe promover una adecuada política de estabilidad de precios de los productos de la canasta básica, y fijar sanciones a posibles especulaciones por parte de los empresarios.



ANEXO





ANEXO I

Cuadro de variación No. 1

Cuadro Comparativo entre
el Salario Mínimo Fijado para el periodo 2012 y
la Canasta Basica Alimentaria del mes de Septiembre del mismo año

Actividades	Salario Mínimo	Bonificación 78-89	Salario Nominal	(-) IGSS 4.83%	Salario Efectivo	CBA Sep. 2012	Diferencia
No Agrícola	2.074,00	250,00	2.324,00	100.17	2223.83	2585.10	(361.27)
Agrícola	2.074,00	250,00	2.324,00	100.17	2223.83	2585.10	(361.27)
Exportadora y Maquila	1,906.25	250,00	2,156.25	92.07	2064.18	2585.10	(520.92)

Cuadro de variación No. 2

Cuadro Comparativo entre
el Salario Mínimo Fijado para el periodo 2012 y
la Canasta Basica Vital del mes de Septiembre del mismo año

Actividades	Salario Mínimo	Bonificación 78-89	Salario Nominal	(-) IGSS 4.83%	Salario Efectivo	CBV Sep. 2012	Diferencia
No Agrícola	2.074,00	250,00	2.324,00	100.17	2223.83	4717.34	(2493.51)
Agrícola	2.074,00	250,00	2.324,00	100.17	2223.83	4717.34	(2493.51)
Exportadora y Maquila	1,906.25	250,00	2,156.25	92.07	2064.18	4717.34	(2653.16)



Cuadro Número 3

Incentivos Ficiales	Régimen de Admisión Temporal:
Suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e imptos, con inclusión del IVA; hasta un plazo de 1 año	sobre las materias primas, productos semi-elaborados, productos intermedios, materiales, envases, empaques y etiquetas necesarias para la exportación o reexportación
	sobre los muestrarios, muestras de ingeniería, instructivos, patrones y modelos necesarios para el proceso de producción...
	de maquinaria, equipo, partes, componentes y accesorios necesarios para el proceso productivo debidamente identificados en la resolución de calificación del Ministerio de Economía.
	a la importación de maquinaria, equipo, partes, componentes y accesorios necesarios para el proceso productivo debidamente identificados en la resolución de calificación del Ministerio de Economía.
Exoneración total del ISR, de las rentas que se obtengan o provengan exclusivamente de la exportación	tal exoneración se otorgará por un periodo de 10 años, contados a partir de la fecha de notificación de la resolución de su calificación por el Ministerio de Economía.
Exoneración total de imptos ordinarios y/o Extraordinarios a la exportación	con plazo indefinido
Exoneración Total de imptos. Derechos arancelarios y demas cargos aplicables a la importación y al consumo.	fuel oil, gas butano y propano y bunker, extricamente necesario para la generación de energía eléctrica. con plazo indefinido
Exención del pago de IVA por compras	Con plazo Indefinido, Artículo 7, literal b de la ley del IVA

BIBLIOGRAFÍA

- ALSINA, Hugo. **Tratado de derecho de trabajo**. Distrito federal, México: Ed. Porrúa, 1998.
- Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales en Guatemala –AVANCSO-. **El significado de la maquila en Guatemala**. Cuaderno de investigación número diez, Primera impresión. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1994.
- BODENHEIMER, Edgar. **Teoría del derecho**. Distrito Federal, México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1989.
- Canasta Básica Alimentaria –CBA-**. Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá. [Http://www.incap.org.gt/incap/](http://www.incap.org.gt/incap/). (Consulta: miércoles 11 de julio de 2012).
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá Zamora y Castillo. **Tratado de política laboral y social**. 3ra edición, tomo III. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S. R. L., 1976.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1998.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2001.
- Costo de la canasta básica vital**. Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.gob.gt>. (Consulta: miércoles 11 de julio de 2012).
- Cuadro estadístico de empleo generado por las maquilas de 2005 al 2011**. www.mineco.gob.gt/Exportacionesmaquila.aspx, (Consulta: martes 13 de noviembre de 2012).
- Cuadro estadístico de empleo generado por las maquilas de 1995 al 2002**. www.segeplan.gob.gt. (Consulta: martes 13 de noviembre de 2012).
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 1979.
- DORANTES TAMAYO, Luis Alfonso. **Filosofía del derecho**. 2da edición. México: Ed. Oxford, 2000.
- ECHEVERRÍA S., Buenaaventura. **Derecho constitucional guatemalteco**. Guatemala: Ed. Tipografía nacional, 1944.

- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Corregida y Actualizada. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, Edición 2004.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- FUENTES K., Juan Alberto. **Apertura y empleo en Guatemala**. Guatemala: Ed. Naciones Unidas, 1999.
- GARCÍA, Alonso. **Curso de derecho de trabajo y garantías constitucionales**. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1990.
- GONZALES JACOBO, Juan Alberto. **Lecciones básicas de macroeconomía para comunicadores sociales en formación**. Guatemala: Ed. DIGI, 2003.
- NAJARRO PONCE. **Los principios del derecho de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1979.
- Organización Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). **La situación socio laboral en las zonas francas y empresas maquiladoras del istmo centroamericano y república dominicana**. Primera edición. Proyecto RLA/94/M09/NOR. Costa Rica: Ed. Actrav, 1996.
- Organización de las Naciones Unidas. **Clasificación internacional industrial uniforme de todas las actividades económicas**, (CIIU). Revisión tres.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Primera edición, Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta S. R. L., 1974.
- PÉREZ GUZMÁN, Jilmar Roberto. **Análisis en la desigualdad que existe entre el salario mínimo agrícola y el no agrícola, en el derecho laboral guatemalteco**. Tesis para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala USAC, Guatemala, 2007.
- PÉREZ GUZMÁN, Osman Leonel. **Inconstitucionalidad del Acuerdo Gubernativo 625-2007 fijación del salario mínimo y violación al principio de igualdad constitucional**. Tesis para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala USAC. Guatemala, 2010.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Principios del derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1988.
- PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional**. 3ra edición. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.

Programa de Apoyo para la Salud Materno Infantil y para la Salud de Otros Grupos de Riesgo –PAMI-. **Nos hacen llorar**. Guatemala: Ed. Pami, 1997.
RODRIGUEZ MANZINI, Jorge. **Curso de derecho de trabajo**. Buenos Ares, Argentina: Ed. Astrea, 1993.

SÁNCHEZ MARTÍN, Antonio Raudalito. **Derecho laboral, parte general**. La Habana, 1985.

SOLARES PEC, Silvia Patricia. **El desempleo, la inflación y los salarios de los guatemaltecos**. Tesis para optar al grado de Licenciada en Comunicación, en la Escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad de San Carlos de Guatemala USAC, Guatemala, 2005.

VARGAS MUÑOZ, Nelson Rafael. **Administración moderna de sueldos y salarios, un enfoque práctico**. Colombia: Ed. McGraw-Hill, 1994.

VARGAS MUÑOZ, Nelson Rafael. **Lecciones básicas de macroeconomía para comunicadores sociales en formación**. Colombia: Ed. McGraw-Hill, 1994.

Zona franca en Guatemala. www.zolicguate.com. (Consulta: miércoles 12 de septiembre de 2012).

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Asamblea Nacional Constituyente, Decreto 1-86, 1986.

Convenio Internacional del Trabajo No. 99. Relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, celebrado en Ginebra el 6 de junio de 1951.

Convenio Internacional del Trabajo No. 95. Protección del salario. Ratificado por Guatemala el 28 de Enero de 1952.

Convenio Internacional del Trabajo No. 26. Métodos para la fijación del salario mínimo. Ratificado por Guatemala el 26 de Abril de 1961.

Convenio Internacional del Trabajo No. 131. Fijación del Salario Mínimo. Ratificado por Guatemala el 3 de mayo de 1988.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1964.

Código de Trabajo y sus Reformas. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, 1961.

Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 29-89, 1989.

Ley de Zonas Francas. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 65-89, 1989.

Ley Orgánica de la Zona Libre de Industria y Comercio Santo Tomás de Castilla y sus Reformas. Decreto 22-73, 1973.

Acuerdo Gubernativo Número 625-2007. Salario Mínimo para Actividades Agrícolas y no Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila, 2007.

Acuerdo Gubernativo Número 398-2008. Salario Mínimo para Actividades Agrícolas y no Agrícolas, 2008.

Acuerdo Gubernativo Número 347-2009. Salario Mínimo para Actividades Agrícolas y no Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila, 2009.

Acuerdo Gubernativo Número 388-2010. Salario Mínimo para Actividades Agrícolas y no Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila, 2010.

Acuerdo Gubernativo Número 520-2011. Salario Mínimo para Actividades Agrícolas y no Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila, 2011.

Acuerdo Gubernativo Número 359-2012. Salario Mínimo para Actividades Agrícolas y no Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila, 2012.

Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo. Acuerdo Gubernativo No. 1319, 1968.