


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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure, possibly a saint or a historical figure, surrounded by a decorative border. The Latin inscription around the border reads "SIGILLUM UNIVERSITATIS SANCTI CAROLINI AC ACADEMIAE COACTEMALENSIS INTER CAETERAS URBIS CONSPICUA".

**SALARIO MÍNIMO, UN DERECHO LABORAL SIN PROTECCIÓN HACIA EL  
TRABAJADOR**

**HUGO RENÉ COYOY SAC**

**GUATEMALA, MAYO 2014**

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

**SALARIO MÍNIMO, UN DERECHO LABORAL SIN PROTECCIÓN HACIA EL  
TRABAJADOR**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**HUGO RENÉ COYOY SAC**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, mayo 2014.

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Álvarez  
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario  
SECRETARIO: Lic. Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

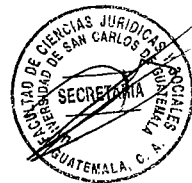
**Primera Fase:**

Presidenta: Licda. Benicia Contreras Calderón  
Vocal: Lic. José Luis de León Melgar  
Secretario: Lic. Ernesto Rolando Corzantes Cruz

**Segunda Fase**

Presidente: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera  
Vocal: Lic. Rodolfo Giovani Celis López  
Secretario: Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes

**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).



**LICENCIADA MIRIAM CANO MORALES DE LÓPEZ**

Abogada y Notaria

Colegiada: 5345

Tel. 56305589

1era. Avenida 6-49, zona 2, Condominio Guadalupe I,  
San José El Placer Villa Nueva.

**Guatemala, 27 de octubre de 2013**

**Doctor**

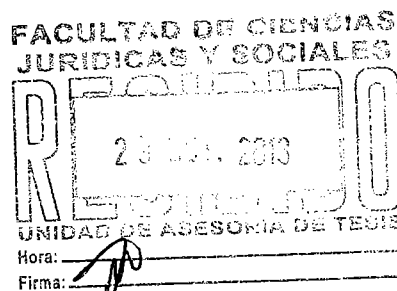
**Bonerge Amílcar Mejía Orellana**

**Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Presente.**



Respetable Doctor:

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha diez de marzo de dos mil trece, en el cual me faculta para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de Investigación como Asesor de Tesis del Bachiller **HUGO RENÉ COYOY SAC**, me dirijo a Usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar sobre mi labor y, oportunamente, emitir dictamen correspondiente, se establece lo siguiente:

- I. El trabajo de tesis se denomina: **“Salario Mínimo, un Derecho Laboral sin Protección hacia el Trabajador”**.
- II. Al realizar el asesoramiento en el trabajo de tesis relacionado, sostuve aportes que en su momento consideré se debía fortalecer, tales como el título de la tesis y otros que fueron de relevancia y que el sustentante cumplió con realizarlos para mejorar la comprensión del tema expuesto; la presente investigación de tesis está contenida en cinco capítulos, realizados en un orden lógico, para ser, en su oportunidad, un valioso aporte doctrinario.
- III. En relación a los extremos indicados en la Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público se establece lo siguiente:
  - a) Contenido científico y técnico de la tesis: el sustentante abarcó reseñas y puntos principalmente dentro de la rama del Derecho de Trabajo, tomando en cuenta, aspectos relacionados con el Derecho Individual, Derecho Positivo y las corrientes relacionadas con el tema de Economía en relación al tema central de dicha investigación, analizándolo desde un punto de vista eminentemente jurídico.
  - b) La metodología empleada fue deductiva, inductiva, analógica, sintética, analítica y científica. Las técnicas de investigación utilizadas fueron la observación y análisis de contenido y documental; las cuales encuadran



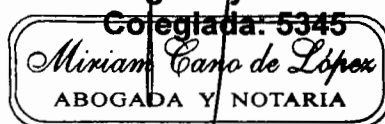
con las enumeradas en el plan de investigación, verificando que fueran aplicados correctamente.

- c) La redacción, según la estructura formal de la tesis, está compuesta de cinco capítulos desarrollados en una secuencia ideal, empezando con temas de carácter general que llevan al lector a la comprensión del tema principal para el buen entendimiento del mismo, por lo que ha cumplido con todos los procedimientos del método deductivo y científico.
  - d) Contribución científica del tema presentado: El presente trabajo de investigación es un valioso aporte al estudio científico del Derecho, con la característica especial al hacer un análisis de un tema controversial como lo es el Salario mínimo, el incumplimiento del mismo y la falta de proporción del salario para la satisfacción de las necesidades del trabajador y su núcleo familiar; esta característica del presente trabajo, en opinión de esta asesoría, la hará merecedora del mejor comentario académico.
  - e) Conclusiones y recomendaciones: Se arribó a conclusiones tanto generales como específicas relacionadas a la influencia que tiene los ciclos económicos dentro del país, de las variables que muestran los productos en el mercado, el costo de producción, la capacidad económica del empleador para cancelar un salario mínimo a determinado grupo de trabajadores; y también en los precios de la canasta básica y de los servicios básicos que requiere el trabajador y su núcleo familiar. Y recomendando el autor que de manera urgente es imperante mejorar el clima de seguridad en el país para que estos gastos innecesarios se traduzcan en la creación de nuevas plazas de trabajo y en la capacitación de capital humano.
  - f) Se comprobó que la bibliografía, aparte de ser abundante, fue idónea para el tema, se evidencia también que se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación del informe final del presente trabajo de investigación.
- IV. En virtud de las literales anteriores y por reunir los requisitos del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, emito dictamen **APROBANDO** el presente trabajo de tesis realizado por el sustentante bachiller **HUGO RENÉ COYOY SAC**.

Sin otro particular, me suscribo de Usted, con muestras de mi consideración y estima.

**LICENCIADA MIRIAM CANO MORALES DE LÓPEZ**  
**Abogada y Notaria**

**Colegiada: 5345**





**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 14 de marzo de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HUGO RENÉ COYOY SAC, titulado SALARIO MÍNIMO, UN DERECHO LABORAL SIN PROTECCIÓN HACIA EL TRABAJADOR. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



BAMO/srrs.



## DEDICATORIA



- A DIOS:** Ente Creador de todo lo visible y lo intangible, de la persistencia y la paciencia, bajo una mirada de consuelo, busco protección en Cristo Rey, sin olvidar que día a día existirán motivos que harán pensar en la caída que tuvo, pero tomado de la mano guiara el sendero del éxito.
- A LA VIRGEN MARÍA:** Conexión de amor y de bondad, cariño maternal, que atiende a la suplicas de una sincera y desinteresada oración, que bajo su manto protege a todo aquel que solicita su cuidado, Santa Madre del Rosario encomiendo a tí mi vida y mi profesión, María Auxiliadora de los Cristianos, ruega por nosotros.
- A LOS LUCEROS:** Que compartieron su vida conmigo y que ahora comparten esta alegría desde el cielo, de donde me iluminan y guían (Abuelas las extraño).
- A MI MAMI:** Así como me llevaste de la mano el primer día al colegio, hoy te traigo de la mano a mi graduación, gracias por estar presente en toda mi existencia, porque con tu amor desinteresado soy el ser que soy, todo mi amor y cariño por siempre para tí, mi Mona.
- A MIS PADRES:** Mamá lo logramos, Papá misión cumplida; grandes artífices de disciplina y de emprendimiento, ángeles guardianes, mancuernas de acción, gracias infinitas por dejarme cumplir un sueño común,



su trabajo diario me hace soñar en que puedo tener ese carácter como el tuyo mamá y esa constancia como la tuya papá. Gracias por todo, porque la mejor herencia es la educación, verdad... Los amo.

**A MIS HERMANOS:** Edna y Luis, porque con ustedes aprendo a que no todo es rígido y que la creatividad nos hace soñar y volar, porque jamás concebiría un mundo sin ustedes, mi vida es mejor porque existen ustedes, gracias por inspirarme a reír, cantar, inventar, crear, bailar, soñar y emprender. Son mi todo.

**A MI FAMILIA:** Tía Mely y tío Sabino, este triunfo es compartido, porque me enseñan que siempre hay que luchar y trabajar para alcanzar la meta, Abuelo Max tu gran ejemplo de firmeza, paciencia y serenidad son máximas de vida que todos aprendemos. A ustedes tías porque con su fuerza y comprensión nos hacen ver que los valores y el amor lo puede todo. A tí Johanna más que mi prima sos mi hermana, porque compartís tus sueños y alegrías ahora yo te comparto mi triunfo y mi risa. Abuelo Augusto, a la lejanía me enseñas que sonreír nos da vida y nos mantiene jóvenes.

**A MIS AMIGOS:** Mis amigos que juntos conquistamos esta meta, recordando que el compartir nos hace mejores personas, a ustedes gracias por permanecer y apoyarnos: Viktoria Violeta, César, Felix, Byron, Luis, Daniel, Julio, Oscar, Renato, Ana Luisa, Adri, Francis, Jeny, Gaby, Marielos y a todos gracias.





**A MI ASESORA:** Licenciada Miriam, gracias por su paciencia, su motivación y ayuda desinteresada, licenciado Israel, gracias por su amistad y apoyo.

**A MIS PADRINOS:** Ejemplo de vida y cariño, que su vida profesional se vea colmada de éxitos, su apoyo sea retribuido con creces.

**A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por enseñarme a ser un individuo con criterio y desarrollar mi intelecto.

**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por brindarme el conocimiento relativo a la ciencia jurídica.



## ÍNDICE

	Pág.
Introducción .....	i

### CAPÍTULO I

1. Nociones generales del Salario Mínimo.....	1
1.1 Antecedentes históricos del derecho de trabajo y el salario mínimo.....	1
1.1.1 Definición.....	5
1.1.2 Naturaleza jurídica.....	9
1.1.3 Origen.....	11
1.1.4 Clasificación del salario.....	15

### CAPÍTULO II

2. Marco Jurídico sobre el Salario Mínimo.....	17
2.1 Legislación Nacional.....	17
2.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala.....	17
2.1.2 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.....	18
2.1.3 Acuerdo Gubernativo 1319, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.....	22
2.1.4 Legislación Internacional aplicable en el ámbito nacional.....	23
2.1.4.1 Organización Internacional del Trabajo –OIT-.....	23
2.1.4.2 Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.....	27
2.2 Instrumentos regionales sobre el derecho internacional de trabajo.....	35
2.2.1 Declaración Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José.....	35



<b>2.2.2</b>	Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".....	Pág. 37
<b>2.2.3</b>	DR-CAFTA (Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement), o TLC (Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América).....	39
<b>2.3</b>	Otros instrumentos jurídicos internacionales.....	43
<b>2.3.1</b>	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	43

### CAPÍTULO III

<b>3.</b>	Comisión Nacional del Salario Mínimo y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.....	45
<b>3.1</b>	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	45
<b>3.1.1</b>	Concepto.....	45
<b>3.1.2</b>	Surgimiento.....	47
<b>3.1.3</b>	Función reguladora y fiscalizadora.....	52
<b>3.1.4</b>	Organización.....	52
<b>3.2</b>	Comisión Nacional del Salario.....	53
<b>3.2.1</b>	Concepto.....	53
<b>3.2.2</b>	Función.....	53
<b>3.2.3</b>	Integración.....	56
<b>3.3</b>	Comisiones paritarias de salarios mínimos.....	60
<b>3.3.1</b>	Definición.....	60
<b>3.3.2</b>	Función.....	61
<b>3.3.3</b>	Integración.....	65



## CAPÍTULO IV

Pág.

<b>4.</b>	<b>Derecho al Salario Mínimo y la obligación de la Inspección General de Trabajo a velar por el cumplimiento de este.....</b>	<b>69</b>
<b>4.1</b>	<b>Derecho de los trabajadores a devengar un salario mínimo.....</b>	<b>76</b>
<b>4.1.1</b>	<b>Definición.....</b>	<b>76</b>
<b>4.2</b>	<b>Sujetos de la relación de trabajo.....</b>	<b>79</b>
<b>4.2.1</b>	<b>Patrono.....</b>	<b>79</b>
<b>4.2.2</b>	<b>Trabajador.....</b>	<b>80</b>
<b>4.2.3</b>	<b>Representantes del patrono.....</b>	<b>82</b>
<b>4.2.4</b>	<b>Intermediarios.....</b>	<b>83</b>
<b>4.3</b>	<b>Obligación de los empleadores al pago del salario.....</b>	<b>84</b>
<b>4.4</b>	<b>Protección al salario mínimo.....</b>	<b>85</b>
<b>4.4.1</b>	<b>Obligaciones del Estado.....</b>	<b>86</b>
<b>4.4.2</b>	<b>Propuestas alternativas.....</b>	<b>87</b>
<b>4.5</b>	<b>Inspección General de Trabajo.....</b>	<b>89</b>
<b>4.5.1</b>	<b>Definición.....</b>	<b>89</b>
<b>4.5.2</b>	<b>Estructura organizativa.....</b>	<b>92</b>
<b>4.5.2.1</b>	<b>Sección de fiscalía o visitaduría laboral.....</b>	<b>92</b>
<b>4.5.2.2</b>	<b>Inspector fiscal o de visitaduría laboral.....</b>	<b>92</b>
<b>4.5.2.3</b>	<b>Sección de conciliación laboral.....</b>	<b>94</b>

## CAPÍTULO V

<b>5.</b>	<b>Salario Mínimo un derecho positivo no vigente en la realidad guatemalteca.....</b>	<b>95</b>
<b>5.1</b>	<b>Canasta básica.....</b>	<b>96</b>
<b>5.1.1</b>	<b>Canasta básica y la situación económica.....</b>	<b>97</b>



	Pág.
5.1.1.1 Canasta básica alimentaria (CBA).....	97
5.1.1.2 Costo de la canasta básica alimentaria.....	98
5.1.2 Canasta básica vital (CBV) o ampliada.....	98
5.1.2.1 Costo de la canasta básica vital.....	99
5.2 Alza al Precio.....	99
5.2.1 Poder adquisitivo del quetzal.....	102
5.2.2 Productos con más incidencia en el índice de precios al consumidor mensual.....	103
5.3 Endeudamiento a falta de un salario, en la ley rectora del derecho laboral.....	104
5.4 ¿Por qué existe y se justifica un salario mínimo?.....	106
5.5 El resultado de la regulación de la economía, su impacto en el libre mercado y el efecto en la calidad del salario.....	108
5.6 La gestión para el control del salario, conlleva consecuencias que hacen considerarlo un derecho positivo no vigente en la realidad guatemalteca.....	111
5.7 Vulnerabilidad a la protección del salario mínimo del trabajador, como consecuencia de la pasividad de la Inspección General de Trabajo.....	114
5.8 Propuesta para fomentar la creación de empleo a través del emprendimiento, basado en la gestión del talento humano.....	116
<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>121</b>
<b>RECOMENDACIÓN.....</b>	<b>123</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>125</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>129</b>



## INTRODUCCIÓN

Como justificación para crear dicha investigación se hace necesario aportar en dicha temática dada la simplicidad de confundir el salario mínimo con el salario ínfimo, lo que se convierte en una grave problemática, y se toman como sinónimos, por lo que en el presente trabajo se mostraran varias maneras en que puede entenderse las diferentes clases de salario doctrinariamente aceptadas, siendo el primero, como aquel que se encuentra muy por debajo de la retribución general que es contrario al interés social, y establece un sistema de esclavitud, y un salario mínimo definido como una retribución que el empresario no puede rebajar, ni renunciar el trabajador, legalmente establecida y que hace obligatorio su cumplimiento y observancia.

Se propone como objetivo para la investigación lo relativo a determinar si los patronos y las entidades estatales cumplen con la obligación de retribuir al trabajador, así como la cuantía económica mínima legalmente establecida por la realización de una actividad laboral. Además de analizar la forma en que la Inspección General de Trabajo cumple con la labor de fiscalización, bajo qué tipo de parámetros desempeña esta tarea y cuáles son los desafíos a los que se tiene que enfrentar para realizar su misión. Así mismo el de efectuar un análisis de los efectos reales al incumplimiento del debido pago del salario mínimo actual. Con esta perspectiva el objetivo se alcanza y amplía la visualización para la solución de la problemática actual en Guatemala.

Siendo la hipótesis principal planteada dentro de esta investigación relacionada a si la Inspección General de Trabajo, como entidad rectora para la observancia de las obligaciones patronales en materia laboral, actualmente no es efectiva al momento de desempeñar el papel de vigilancia para el cumplimiento de un derecho laboral base como lo es el del salario mínimo, por lo que hace visible su falta de fiscalización, dando como resultado la vulnerabilidad a la que es expuesta y que debe enfrentar el trabajador para la exigencia de su garantía y estabilidad económica mínima. Por lo que fue comprobada la ineficacia de dicha institución al respecto de mantener una estricta vigilancia sobre esta problemática.



En el contenido capitular propiamente de dicha investigación se encuentra segmentada de la siguiente manera: el capítulo primero se hace un recorrido por los antecedentes de la institución del trabajo y del salario así mismo como la necesaria clasificación de los diferentes tipos de salarios existentes; en el capítulo segundo trata de manera exclusiva sobre la protección jurídica que posee la institución del salario mínimo; en el capítulo tercero contiene la estructurada base burocrática con la que se llega a conformar, discutir y proponer un salario mínimo; saliendo de esa complejidad descrita, se llega al capítulo cuarto, el cual se refiere eminentemente a explicar el motivo de crear un Salario Mínimo y la obligación de la Inspección General de Trabajo a velar por el cumplimiento de este; finalmente, en el capítulo quinto, se abordara una temática en donde existirán cuestionantes bajo la premisa que en Guatemala el derecho al salario mínimo es una norma vigente pero no positiva; también se proporcionará un recorrido sobre pensamientos críticos y no tradicionales a favor de dicha institución, lo que llega a enriquecer la investigación; de esta manera se propone una solución para la problemática actual de desempleo bajo el sistema de emprendimiento individual y colectivo.

Los métodos de investigación llevados a cabo para la presente investigación fueron el método analítico consistente en la descomposición de un todo en sus elementos simples, que para analizar debe presuponerse a través de la observación, descripción, examen crítico, descomposición del fenómeno. El método sintético para reunir cada uno de los elementos de la investigación así llegar a la esencia y conclusión de la investigación, plantear las opciones de cómo cumplir lo estipulado en la ley de nacionalidad dentro del derecho guatemalteco.

Para el autor de esta investigación, realizarla, conllevo una formación crítica constructiva de dicha temática, dado que en la realidad guatemalteca no se fomenta el emprendimiento y mucho menos la independencia económica estatal, por lo que replantear la visual del salario mínimo debe de ser una constante, para depender cada vez más de manera individual y no restringirnos únicamente a un monto mínimo establecido por el ente estatal.



## CAPÍTULO I

### 1. Nociones generales del salario mínimo

#### 1.1 Antecedentes históricos del derecho de trabajo y el salario mínimo

En lo que se refiere a la historia del derecho de trabajo se hace mención que las sociedades antiguas estaban organizadas sobre la gran masa de los esclavos, en donde los artesanos, los profesionistas y los artífices, eran muy contados gozaban de buena posición aún cuando fueran esclavos; alcanzando a veces la calidad de libertos por sus méritos. Propiamente no había en el mundo antiguo un verdadero derecho del trabajo. Tampoco en las civilizaciones orientales puede decirse que haya existido. En Roma los únicos antecedentes que se encuentran son los “Colegios de Artesanos (Collegia Epificum)”<sup>1</sup> que fueron establecidos por Numa Pompilio y disueltos por Julio César, aunque después reorganizados por él mismo bajo la condición de previo permiso y de la autorización oficial. Marco Aurelio y Antonio el Piadoso, les atribuyeron muchos privilegios hasta que en tiempo de Alejandro Severo los gremios fueron organizados y se les dotó de sus propios estatutos. El contrato de trabajo entre los romanos, era tenido como un contrato de arrendamiento. Pero de manera particular para el derecho colectivo de trabajo, ya que desde el Código de Hammurabí se encuentran contenidas disposiciones dispersas de lo que iba a ser posteriormente el derecho de trabajo; de una manera más estructurada tal y como se conoce hoy en día.

El nacimiento del derecho de trabajo o derecho laboral, se remonta:

---

<sup>1</sup> Zuno, José G., **Lecciones de derecho del trabajo**, Pág. 18.





“Desde cuando aparece el principio de que es ilícito hacerse justicia con su propia mano y los particulares deben de someter sus conflictos al jefe del grupo social”<sup>2</sup>. La regulación jurídica del trabajo ha existido en los derechos más antiguos que se conocen. En consecuencia, algunas instituciones del derecho de trabajo han sido objeto de una larga evolución histórica.

Pero en cambio, es solamente desde la Revolución Industrial que existe el derecho de trabajo como una disciplina independiente, especial, la historia del mismo se limita por lo tanto a los siglos XIX y XX más específicamente en la última década del siglo XIX; en donde como referente se encontraba el salario mínimo y se concebía como un mecanismo para garantizar el acceso a los satisfactores básicos y que actualmente es aplicado por la mayoría de países del mundo.

Su nacimiento se debe principalmente a nuevas formas y métodos de trabajo en la industria, el comercio y los servicios en general; lo que contribuye a la división y diversificación del derecho de trabajo o derecho laboral. Sin embargo, por muy breve que ha sido la historia del derecho de trabajo, como disciplina especializada existen ciertos aspectos que no pueden dejar de tomarse en cuenta para comprender su origen y evolución a lo largo de la historia de la humanidad.

El antecedente moderno de lo que se conoce como el nacimiento puro del derecho de trabajo y la obligación a un pago mínimo, data desde 1764. Cuando el inventor James Hargreaves materializó su idea de crear un telar mecánico que a medida que se ponían al servicio de todos los que podían adquirir dicha tecnología para tener una economía más productiva.

---

<sup>2</sup> Franco López, Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**, Tomo I. Pág. 5



Esto por la mecanización del proceso de fabricación y la mejora tanto en calidad como en las etapas de generación del producto final hizo que aumentara la desocupación de los hilanderos y se creaba un sentimiento de malestar intenso entre la clase de los trabajadores. Estos trabajadores enloquecidos por la miseria y liderados por un trabajador llamado Nedd Ludd, iniciaron una campaña de destrucción en donde asaltaban los talleres y destruían las máquinas como una venganza contra lo que ellos creían ser el origen de sus males.

El Parlamento Inglés promulgó en 1812 la ley que imponía la pena de muerte a los luddistas destructores de máquinas. Los obreros buscaron entonces la manera de que se reconocieran sus Sociedades: las Trade Unions, que son históricamente el verdadero origen de los sindicatos y que después de una larga lucha en el Parlamento, fueron reconocidas en 1824. Y posteriormente en 1839 obtuvieron el sufragio universal, en donde una de las condiciones para ejercer el voto era la de "ser propietario de una idea patentada o de un negocio naciente"<sup>3</sup>; esta ley a los que benefició en realidad fue a la naciente burguesía inglesa.

En Alemania en 1828 el emperador Guillermo recibió informes en los cuales se establecía que los niños eran explotados prematuramente en el trabajo, hasta el grado de que tal abuso significaba una grave amenaza para el futuro; pues no podrían llegar a las víctimas de esa explotación sino completamente agotadas y degeneradas a su mayor edad, esto hizo que en 1839 se dictó en Alemania la primera disposición legislativa del trabajo. Se prohibió en los estados alemanes el trabajo de los niños cuya edad fuera inferior a los diez años especialmente en las minas y en la industria de la lana. Se prohibió además el trabajo nocturno de los niños y de los jóvenes y se dispuso que uno y otros pudieran disponer de tiempo para concurrir a la escuela.

---

<sup>3</sup> Zuno, José G, **Ob. Cit**; pág. 24.



Se fijó el domingo como día de descanso semanal, pues se establece que los trabajadores no gozaban de este derecho en la Europa industrial del siglo XIX; con esto también se adoptaron providencias de carácter higiénico en los centros de trabajo y algunos obreros cuya conducta era meritoria, fueron autorizados para vigilar el cumplimiento de todas estas disposiciones. En 1881 se estableció el Seguro Social en donde se concentraban los puntos de mayor exigencia de la clase trabajadora tales como la jubilación, la indemnización por muerte, accidente y enfermedades profesionales, el seguro de desocupación y los indicios de un salario garantizado básico para la subsistencia justa y ecuánime para el trabajador y su familia.

Al finalizar la primera guerra mundial y perder el trono el Kaiser Guillermo, se estableció en Alemania la República y se puso en vigor la Constitución de Weimar; en donde quedó plasmada la evolución económica del pueblo alemán, la cual se apunta era relevante lo que se debe a que el socialismo del Estado quedó establecido y por lo tanto las condiciones colectivas de vida fueron mejoradas; en donde el derecho de trabajo se cristalizó en una ideología de una social-democracia, las principales conquistas obreras quedaron definitivamente establecidas y se autorizó la asociación profesional, la huelga y el paro y quedó reconocida la existencia de la clase del proletariado.

#### 1.1.1 Definición

Según lo explica el tratadista, el Salario consiste como “el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo; por extensión se entendería por estipendio aquella con que se retribuye los servicios personales prestados para una determinada actividad.



Se puede indicar que actualmente esta definición no contiene todos los elementos que jurídicamente la hacen aceptable; en primer lugar, porque el salario no está referido únicamente al servicio doméstico, sino a todos los trabajadores, especialmente a los obreros; en segundo lugar, hay retribuciones por servicios personales que no son salario, ni tampoco sueldo, como sucede con los honorarios que se pagan a los profesionales liberales y con la retribución de quienes por cuenta propia realizan servicios u obras para otras personas”<sup>4</sup>.

De ahí, que el concepto de salario lleve implícita una relación de trabajo subordinado entre quien lo paga y quien lo recibe. Precisamente por eso, el problema salarial constituye uno de los temas más importantes tanto en el terreno económico y en el social. Asimismo lo explica el catecismo de la Iglesia Católica cuando expresa en el párrafo 2434 que “El trabajo deber ser remunerado de tal modo que se den al hombre posibilidades de que él y los suyos vivan dignamente su vida material, social, cultural y espiritual, teniendo en cuenta la tarea y la productividad de cada uno; así como las condiciones de la empresa y el bien común. El acuerdo de las partes no basta para justificar moralmente la cuantía del salario”<sup>5</sup>.

Pero antes de que esa idea quedara plasmada dentro del Catecismo de la Iglesia Católica, países como Nueva Zelanda y Australia habían reconocido la importancia de establecer un salario mínimo, como mecanismo de protección a los trabajadores para alcanzar las condiciones de igualdad, libertad y dignidad. En 1894 el parlamento de Nueva Zelanda creó la Ley de Conciliación y Arbitraje Industrial; por medio de ésta se otorgó reconocimiento legal a los sindicatos y determinó la base para establecer un salario mínimo.

---

<sup>4</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 866.

<sup>5</sup> **Catecismo de la Iglesia Católica**, Pág. 531.



Por su parte en Australia en 1896 una modificación a la Ley Industrial consideró la creación de un Consejo de Salarios; éste no fijó un salario mínimo universal sino que fijó un límite inferior para las industrias que otorgaban remuneraciones demasiado bajas.

En el caso brasileño, el salario mínimo se encuentra contemplado en la Consolidación de las Leyes Laborales de Brasil como: “Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte”<sup>6</sup> y que traducido significa que es la contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, inclusive a los trabajadores rurales, sin distinción de sexo. Resulta importante enfatizar que esta remuneración es de aplicación general porque “ciertamente surge para mejorar las condiciones de los trabajadores más desprotegidos, tales como los del área rural”<sup>7</sup>.

Se afirma que “aún cuando de la definición del contrato de trabajo pareciera que la única obligación del empleador fuese la de pagar la remuneración correspondiente al trabajador prestado por el empleado; es indudable que del mismo concepto surgen otras obligaciones accesorias derivadas del poder de dirección del empresario que condiciona su autoridad para organizar y dirigir la explotación y las tareas que se realizan en ellas, velando ante todo por la seguridad de la vida y de la capacidad física y moral de sus subordinados, pues no debemos olvidar que en el contrato laboral tiene un aspecto de relevancia personal, en cuanto

<sup>6</sup> **Consolidação das leis do Trabalho.** Artigo. 76

<sup>7</sup> Hernández Castellanos, Violeta Emilene, **Salario mínimo en Guatemala**, pág. 2.



significa, la utilización de la actividad física o mental del hombre, bien distinta, por cierto, de la de los objetos materiales, tanto en sus consecuencias individuales como sociales”<sup>8</sup>.

En la estructura jurídica latinoamericana, se destaca una acepción y elementos que son homogéneos al momento de identificar la retribución mínima que debe de recibir un trabajador, tomo ejemplos de la sistemática legal en donde según la Ley Federal del Trabajo de México, en su Artículo número 90 define como salario mínimo: “...es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.”

De la misma manera se presenta la idea en Argentina por medio de la Ley de Contrato de Trabajo número 20.744, que en el Artículo 116, indica: “Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.”. El salario como medio de subsistencia sirve al trabajador y su familia para cubrir las necesidades básicas de alimentación, salud y educación y alcanzar un nivel de vida digno. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo mediante el Convenio No. 95, “El salario significa la remuneración o ganancia (...) debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

---

<sup>8</sup> Pozzo, Juan, **Manual Teórico de Derecho del Trabajador. I Parte General.** Págs. 1967-1969.



La determinación de los salarios ha dado origen a diversas teorías de fundamento político y económico, entre las que están: libertad absoluta de contratación para ambas partes sobre la base de ley de la oferta y de la demanda, ley de bronce del salario, regulación absoluta por el Estado, libertad contractual partiendo de la obligación de respetar los salarios mínimos, los justos y los vitales, el principio de igual retribución por igual trabajo entre otros. Sin embargo, actualmente nadie discute que la libertad de contratación, individual o colectiva, ha de jugar para la fijación de los salarios por encima del tope mínimo establecido por la ley; teniendo en cuenta las necesidades de diversa índole que ha de cubrir el trabajador para su subsistencia digna y la de su familia. Tal y como lo refiere Nápoli, el salario ideal es el salario justo, o sea el que obedece a la equidad y a la justicia social y que ha de satisfacer no solo las necesidades biológicas del asalariado, sino asimismo las espirituales.

Para tener una idea completa de salario mínimo lo definimos como una retribución básica mínima, preestablecida por una entidad gubernamental, como lo es el Organismo Ejecutivo y ratificado por el Organismo Legislativo, llevando implícita la obligación de brindar seguridad al trabajador quién recibirá una paga digna al momento que se le cancele la retribución por el desempeño realizado durante un tiempo laboral determinado.

Asimismo esta remuneración debe satisfacer las necesidades básicas necesarias que posee el trabajador dentro de su núcleo familiar, como lo son: el alimento, la educación, salud y servicios básicos mínimos para su sobrevivencia. El salario mínimo debe sentar la base a través de la cual, la canasta básica vital, debe mantener precios; los cuales no sean desmedidos y fuera del alcance de los trabajadores.



Debe existir el equilibrio entre precios del mercado y capacidad económica del trabajador para solventar sus necesidades y las de su núcleo familiar; en consecuencia, se hace necesario establecer una medida mínima y un estándar del monto económico que se debe de analizar y este mismo deberá de observarse desde el punto de vista económico real del patrono; como básicamente necesario para el trabajador, y por ese motivo las variables estudiadas deben de tecnificarse y no politizarse por eventos externos que influyen dentro del órgano especializado para establecer el salario mínimo.

### 1.1.2 Naturaleza jurídica

La inalterable tendencia del Estado de bienestar, o también denominado como: Estado protector, Estado benefactor, Estado de providencia, o en inglés denominado The Welfare State y consiste en que éste debe de intervenir en todas las relaciones y así brindar la protección necesaria al más débil dentro de alguna negociación, y concibe así la idea, en esta temática, que es el Estado quien debe actuar como un firme vigilante de la actividad laboral teniendo como finalidad primordial que el trabajador perciba el monto íntegro de su salario; de la misma manera velar porque la retribución que va a percibir el trabajador sea suficiente para que este, en su actividad privada-individual, logre satisfacer las necesidades propias como los que conforman su núcleo familiar.

Lo que constituye una demostración clara de la naturaleza jurídica de la institución. El Estado por mandato constitucional tiene la obligación de velar por el bien común de sus habitantes; en ese sentido debe procurar que el trabajador perciba el monto íntegro de su salario, y que sea lo suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.





El salario mínimo entonces se constituye como una medida de protección por parte del Estado, que tiene como finalidad velar porque la adquisición económica del trabajador no sea un monto discrecional y menor al fijado por la autoridad correspondiente. Además todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus prioridades y las de su núcleo familiar.

Por ello en una connotación legal, se le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo y no obstante ello, la propia ley contempla, en diversas hipótesis, que existe obligación de pagar salario sin que corresponda a una obligación correlativa de trabajar, tal es el caso del séptimo día, vacaciones remuneradas, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad, etc. En este sentido, si entendemos el salario como mero derecho recíproco a la obligación de trabajar puede resultar una equivocación.

En otra dimensión el salario se define como, simplemente el objeto de una obligación patronal, entonces se afirmará que siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral, habrá obligación de pagar un salario. Se debe analizar tanto desde el punto de vista económico como social, sujetos ambos, para un consenso vital, en donde ambas partes sean favorecidas, para el crecimiento continuo de sus beneficios, por lo tanto se considera que la naturaleza jurídica es mixta, porque convergen ambos sentidos, tanto el económico para el trabajador, por el beneficio que recibe, como el productivo y rentable para el empleador, en cuanto a los bienes o servicios que pone a disposición en el mercado común.



### 1.1.3 Origen

Como antecedente se establece que, la idea de un salario mínimo nace bajo una corriente teórica económica llamada 'Ley de Bronce del Salario', y ésta fue ideada a mediados del siglo XIX por Fernando Lassalle, siendo este un representante de la Escuela Socialista Alemana, según la cual el salario natural está determinado por el costo de la vida del obrero; no pudiendo el salario real sobrepasar en forma duradera ese mínimo necesario a la existencia, pues, sobre la base de las leyes malthusianas; estas entendidas como una teoría demográfica, económica y sociopolítica, en la cual el ritmo de crecimiento de la población responde a una progresión geométrica, mientras que el ritmo de aumento de los recursos para su supervivencia lo hace en progresión aritmética; por tal razón, de no intervenir obstáculos represivos, tales como el hambre, guerras, pestes, etc., el nacimiento de nuevos seres aumentaría la pobreza gradual de la especie humana e incluso podría provocar su extinción conocida como la catástrofe malthusiana-, de población.

Además se estima que la acelerada reproducción de la clase obrera traería como consecuencia una mayor oferta de mano de obra, que ocasionaría lógicamente una disminución en el monto de salarios.

Y, por otra parte, los salarios tampoco podrían descender por debajo de la tasa vital mínima, porque entonces se detendría la procreación de la clase trabajadora, y provocaría la escasa oferta de mano de obra y el aumento general de los salarios; esta ley ha sido desmentida por la realidad y abandonada por las escuelas socialistas. Los salarios mínimos se remontan al momento en que los trabajadores deciden unificar sus esfuerzos en las primeras uniones de trabajadores, lo que hoy se denominan coaliciones de trabajadores.



Fueron aquellas uniones las que les permitieron posibilidades de reivindicarse, sobre nuevas exigencias en torno a mejores condiciones de trabajo, esta lista de exigencias era encabezada invariablemente por jornadas de trabajo humanitarias que confrontan los horarios ilimitados de trabajo de aquella época y por el pago de una retribución justa que viniera a suprimir los salarios de hambre que en ese momento de la historia se pagaban.

Guillermo Cabanellas indica que: “se tienen como antecedentes y fundamentos del salario mínimo los seguidos por, como se hizo referencia anteriormente, a Nueva Zelanda, como el primer país en establecer y aplicar una política de salarios mínimos en 1894, y seguidamente el estado australiano aplicó la misma legislación en 1896. Y no es hasta 1909 que es adoptada por la metrópoli británica. En Hispanoamérica, la primacía le corresponde a Perú, que lleva a cabo su aplicabilidad en 1916, continua exponiendo, que esa expansión legislativa estaba revelando la necesidad de la aplicación de la medida y así mismo dejaba ver los resultados positivos de su aplicación.

Lo que venía a fundamentar la tesis de que existía una situación material lamentable en que se desenvolvían muchos sectores laborales, esto, porque no existía un límite inferior retributivo y con esto podían los empleadores, explotar la coyuntura económica y fomentar el desamparo de los trabajadores, implantando salarios ínfimos”<sup>9</sup>.

Pero aparece el Tratado de Versalles, que estipula en el inciso tercero del Artículo 427, en donde se declara, que fundamentándose en el descontento, en la miseria y en la injusticia social, la necesidad de “garantizar un salario que les asegure un nivel de vida conveniente”.

---

<sup>9</sup> Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho individual del trabajo**, pág. 431.



A nivel mundial, en el Convenio número 26, adoptada en 1928 por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, se instituyó los métodos de fijación de los salarios mínimos. Según se estableció que, todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que hubiese ratificado tal convenio se comprometía a instituir y a conservar métodos que permitan fijar las tarifas mínimas de salario para los trabajadores empleados en la industria o en partes de industria; pero solamente cuando exista un régimen eficaz para la fijación de salarios mediante convenios colectivos o de otro modo, y donde los salarios son excepcionalmente bajos.

El autor Franco López, señala: “En el caso de 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 la obligación de fijar periódicamente el salario mínimo. Esta disposición constitucional fue desarrollada en el primer Código de Trabajo (Decreto 330), que entra en vigencia el 1 de mayo de 1947”<sup>10</sup>.

En la Encíclica Rerum Novarum, promulgada por el Papa León XIII, en 1891 se hace referencia a lo que se debe de entender y establecer como salario mínimo, con lo que se proclama así: “Si obligado por la necesidad, o dominado por el temor de un daño más grande, el obrero acepta las condiciones duras que no puede rehusar, porque se las imponga el patrono o el que le ofrece el trabajo, sufre una violencia contra la cual protesta la justicia (...) Conservar la existencia es deber impuesto a todos los hombres y al cual no pueden sustraerse sin cometer un crimen. De este deber deriva necesariamente el derecho de proporcionar las cosas indispensables para la subsistencia, que no puede adquirir el pobre más que mediante el precio de su trabajo.

---

<sup>10</sup> Ob. Cit. Pág. 455.



Que el patrono y el obrero convengan en las condiciones que les plazca, que se pongan de acuerdo sobre el precio, poco importa, por encima de su libre voluntad hay una ley de justicia natural más elevada y más antigua, a saber: que el salario no debe ser insuficiente para la subsistencia de un obrero sobrio y honrado”<sup>11</sup>.

El consentimiento dado a un salario ínfimo está viciado de nulidad por dolo del empresario o por falta de libertad en el trabajador; pero no anula el contrato, sino la cláusula inicua.

En esta hipótesis, el trabajador explotado puede solicitar de la competente autoridad judicial la fijación del salario correspondiente, cual si ninguna remuneración se hubiere estipulado; salvo liquidar la diferencia tan sólo en cuanto al periodo en que hubiere percibido ya la miserable retribución.

#### 1.1.4 Clasificación del Salario:

Para obtener una completa idea de lo que conforma el Salario en sí, existe una completa gama de categorizaciones que hacen más viable su estudio, dentro de la cual refiere Luis Fernández Molina, en su obra derecho laboral guatemalteco que no existe un criterio unificado en los diferentes textos doctrinales sobre las diferentes clases de salarios, pero en la legislación laboral el salario se entiende como un todo, sin entrar a una mayor discusión sobre las clases de salario, por lo que estima como distinciones básicas que hacen a cada uno diferente, según sea el contexto en el que se desarrollen, y coexisten los siguientes:

---

<sup>11</sup> León XIII, Encíclica Rerum Novarum, pág. 15



- a. Salario nominal: Se define como aquel que el trabajador recibe, sin haberse realizado los descuentos pre-establecidos por la normativa jurídica y que le corresponderá con un beneficio de una Institución Estatal o de una entidad de índole privada. Consiste en la cuantía económica convenida entre el trabajador y el empleador sin los restantes beneficios que obtiene por su labor el sujeto de trabajo, sin los descuentos que su retribución experimenta con regularidad.
- b. Salario real: Comprende la totalidad que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios, más aquellos beneficios que el empleador le otorga la prestación de sus servicios.
- c. Salario efectivo: Es el salario nominal al que se han realizado los descuentos, es el que el trabajador recibe por el trabajo efectuado, menos los descuentos establecidos por ley. Se diferencia del salario nominal, ya que en este no se han operado los descuentos legales.
- d. Salario directo: Es el salario que el empleador entrega al trabajador en forma directa y tangible.
- e. Salario promedio: En un sentido matemático es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables.
- f. Salario en dinero: Consiste en el salario que el trabajador recibe en moneda de curso legal. Según la legislación laboral guatemalteca, en el Artículo 102 literal d), de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: "obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, sin embargo al trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario...".
- g. Salario en especie: Se contrapone al salario en efectivo, en el sentido que es una excepción al mismo, aplicable a trabajadores agrícolas. Según el Artículo 102 literal d), de la Constitución Política de la República de Guatemala.



Asimismo, el Artículo 90, cuarto párrafo del Código de Trabajo, establece: “no obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependa económicamente de él siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos”.

h. Salario mínimo: Es el mínimo con el cual el trabajador debe ser remunerado, por sus servicios prestados, susceptible de ser superado pero nunca podrá ser disminuido, la finalidad es mantener la dignidad del trabajador y la de su familia, basado en la realidad en que este vive. Se fija periódicamente, por el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



## CAPÍTULO II

### 2. Marco Jurídico sobre el Salario Mínimo

#### 2.1 Legislación nacional

En la normativa vigente existente en Guatemala, iniciamos relacionando nuestro objeto de estudio con:

##### 2.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala, hace referencia a los derechos sociales que el Estado está obligado a respetar y promover tales como familia, cultura, educación y el trabajo, este último elemento de vital importancia para el desarrollo económico-social de una sociedad como la nuestra; por tal razón en la Carta Magna se le asigna a la institución del trabajo como, un derecho de la persona individual y una obligación social, este concepto ligado al principio de justicia social, principios que serán tomados en cuenta como elementos regentes de todas las relaciones laborales; de esta manera regula a que toda actividad que desarrolle el individuo existirá una equitativa retribución acorde a las condiciones económicas existentes.

Con fundamento en el principio de justicia social se organiza el régimen laboral del país, se regula en el Capítulo II, Sección Octava, en los Artículos 101 y 102; lo relativo al derecho constitucional de la libertad por parte del interesado a la elección del trabajo y a las situaciones económicas satisfactorias que le garanticen y por consiguiente a su núcleo familiar, una existencia digna, humana y sostenible.





Asimismo el derecho a la remuneración equitativa de todo trabajo, la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, inembargabilidad de salario en los casos determinados por la ley y la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; lo que constituyen los derechos sociales mínimos que regula la Constitución Política de la República de Guatemala y que fundamentan la legislación laboral.

### 2.1.2 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Existen diferentes cuerpos legales vigentes en Guatemala, en relación al trabajo y al salario mínimo, tal como el Código de Trabajo que contiene el conjunto de normas jurídicas específicas de la materia, el que regula lo referente al salario, cómo debe asignarse y de forma igualitaria a los que realicen las mismas actividades económicas; la manera en que debe ser retribuido, lo que se entiende por ventaja económica, la que se define como un principio fundamental que regula la libre estipulación del salario, el cual no puede ser inferior al salario mínimo fijado.

Lo anterior, remite a desentrañar el sentido del salario mínimo, su función, los diferentes órganos que intervienen para su fijación, los pasos para su estipulación. Dentro de las instituciones encargadas de su regulación y aprobación, se encuentran entidades tanto a nivel público como privado adscritas con un objetivo común, converger en proveer de un salario propio y real al trabajador tomando en consideración las necesidades económicas acorde al flujo de capital existente que está disponible y puede ser racionalmente negociable.



La legislación vigente y aplicable en Guatemala, como lo es el Código de Trabajo, señala en el Artículo 29, que cuando exista una relación laboral, debe constar en un contrato individual de trabajo el cual debe contener como requisitos los siguientes:

- a. “Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;
- b. La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c. La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;
- d. El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e. La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g. El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h. El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición.



El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

- i. Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j. El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k. Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.”

El referido precepto legal regula los diferentes tipos de clasificaciones que comprenden el sistema a través del cual se desarrolla la temática del salario, entre las que se mencionan:

- 1. En base a la forma de pago:
  - a) Pago en moneda de curso legal: A esta clase doctrinariamente se le conoce como salario efectivo, y se refiere a la retribución en dinero que el empleador otorga al trabajador por el servicio prestado. Al referirse a moneda de curso legal se entiende como aquella moneda cuya circulación es legal de acuerdo a las leyes monetarias del país, en este caso será en quetzales, pero dado los efectos de la globalización y la permisibilidad basada en la Ley de Libre Negociación de Divisas, se puede hacer efectiva utilizando monedas de otros países, la más utilizada y rentable para Guatemala es el pago en Dólares y en Euros, la que se da en Empresas Internacionales;



b) Pago en especie: Esta forma de pago se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, literal d); y en el Código de Trabajo, se permite la sustitución parcial y porcentual del pago en dinero, hasta en un treinta por ciento de su importe total. Constituyéndose en una excepción a la regla solo en los trabajos agrícolas, siendo la única actividad en la cual se permite al empleador pagar un porcentaje del salario a los trabajadores, a través de alimentos y objetos destinados al consumo personal del trabajador o de su familia cuyo costo sea el menor; es decir que se prohíbe que el patrono obtenga utilidades o lucro del pago del salario en especie.

2. En base a la forma de cálculo:

a. Por unidad de tiempo: Forma de cálculo con base en el tiempo efectivo que el trabajador laboró o bien el tiempo que el trabajador estuvo al servicio del empleador, lo cual puede ser por hora, día, semana, quincena y por mes.

b. Por unidad de obra: Forma de cálculo para el pago del salario, está basado en el rendimiento del trabajador a través de un esquema de productividad individual, esto sin tener en cuenta el tiempo que esté al servicio del patrono; ésta clase de salario a su vez se sub-clasifica en salario por destajo, salario por precio alzado, salario por pieza o por tarea.

c. Por participación en las utilidades, ventas o cobros: Este tipo de cálculo se realiza por encima de la retribución pactada en el contrato individual de trabajo, por lo que no debe asumirse que la retribución va a depender únicamente de las utilidades que obtenga el empleador; en estos casos deviene un tipo de fluctuación al momento de realizarse el pago al trabajador, lo que podría generar conflicto entre las partes.



En el Capítulo Segundo del Título Tercero comprendido entre los Artículos del 103 al 115 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula lo referente al salario mínimo refiriéndose principalmente a los siguientes puntos:

- El derecho a devengar un salario mínimo para que el trabajador logre cubrir sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia;
- La obligatoriedad de fijar periódicamente este salario, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola;
- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la fijación y aplicación del salario mínimo;
- La obligatoriedad de integrar comisiones paritarias del salario mínimo en cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo;
- El procedimiento de fijación de salarios mínimos;
- El principio de primacía del Organismo Ejecutivo, regulado en el Artículo 113 que establece, que es este quien debe fijar el salario mínimo con vista de los informes y dictámenes correspondientes.

### 2.1.3 Acuerdo Gubernativo 1319, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos

Este reglamento establece el objeto, organización, requisitos para los miembros y sus atribuciones. Asimismo regula los criterios para la integración de las comisiones paritarias de salarios mínimos.

Además plantea cuestiones de procedimiento, como las sesiones, cuáles serán sus prioridades, consideraciones aplicadas, estas relativas a los estudios económicos dados a conocer por el Instituto Nacional de Estadística; además las disposiciones comunes que regirán el control administrativo de la comisión, las obligaciones, las consideraciones acerca de las oficinas administrativas y sus atribuciones dentro del proceso de estudio y discusión de lo relativo al salario, para llegar a consensos que reestructuren un monto mínimo remunerable al trabajador.

#### 2.1.4 Legislación Internacional aplicable en el ámbito nacional

##### 2.1.4.1 Organización Internacional del Trabajo –OIT-

Se impone identificar el momento y la manera como se materializó la influencia de la Organización Internacional del Trabajo en el surgimiento del derecho latinoamericano del trabajo, influencia de origen y de desarrollo que se tratará de justificar luego. El devenir de esa relación tiene sus íconos y sus fechas claves: el 28 de junio de 1919 se firma el tratado de paz de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial y que al mismo tiempo, determinó la creación de la Sociedad de las Naciones y de la Organización Internacional del Trabajo. Fue este uno de los tratados multilaterales que significó, igualmente, la creación de organismos internacionales, sujetos de derecho internacional público.

En la Parte XIII del Tratado de Versalles, Artículos 387 a 399, se incluye lo que es hoy, con sus reformas la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919. Lo firmaron treinta y dos Estados miembros originarios de la Sociedad de las Naciones; de ellos, más de un tercio, once para ser exactos fueron países latinoamericanos.



Los países que lo suscribieron fueron: Bolivia, Brasil, Cuba, Ecuador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, Panamá, Perú y Uruguay. Pero, de los 13 estados invitados a acceder al convenio, seis fueron países Latinoamericanos, los cuales fueron: Argentina, Chile, Colombia, Paraguay, El Salvador y Venezuela.

Sólo Costa Rica en 1920, la República Dominicana en 1924, y México en 1931, se adhirieron a la Organización luego de 1919. El Ecuador es estado miembro desde 1934 con todo y que fue firmante del tratado de paz de Versalles. Virtualmente, toda la América Latina fue fundadora de la Organización Internacional del Trabajo, hecho relevante y contrastante, si se le mira en relación a otras regiones y que desde ya tiene y tendrá no pocas repercusiones dentro de la nueva estructura laboral, tanto desde la óptica jurídica, como la regeneración y redefinición de Derecho Laboral.

En la década de los años veinte, menos de 10 años después de la fundación de la Organización, se inicia en América Latina el proceso de ratificaciones, de manera masiva, como se describirá, de Instrumentos Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo. Iniciando en Chile en 1925, siendo el primer país latinoamericano que ratificó con fecha quince de septiembre de mil novecientos veinticinco, Convenios de la Organización, ocho para ser exactos. Los primeros cuatro Convenios, fueron: el Convenio 116 sobre las Horas de Trabajo (industria); Convenio 3 sobre la Protección de la Maternidad; Convenio 5 sobre la Edad Mínima (industria); y el Convenio 6 sobre el Trabajo Nocturno de Menores (industria) fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 1919, los cuatro restantes en 1921; estos fueron: el Convenio 11 sobre el Derecho de Asociación (agricultura); el Convenio 12 sobre la Indemnización por Accidentes de Trabajo (agricultura).



El Convenio 13 sobre la cerusa (pintura) y el Convenio 14 sobre el descanso semanal (industria), independientemente de cómo se interprete estos instrumentos, conviene destacar que antes de la fundación de la Organización, en 1919, cinco países latinoamericanos habían adoptado el régimen de las ocho horas diarias de trabajo y de cuarenta y ocho semanales: Panamá en 1914, Uruguay en 1915, Ecuador en 1916, México con el Artículo 123 de la Constitución de 1917 y el Perú en enero de 1919.

“Desde luego que esa década resultó una etapa crucial en el número y ritmo de ratificaciones pero, además, porque coincide con el momento fundacional de la codificación laboral en América Latina que inicia en el año de 1931 con la sanción de la Ley Federal del Trabajo de México y del Código del Trabajo de Chile”<sup>12</sup>.

Esta codificación es un proceso sostenido y de frecuencia larga que culmina al comienzo de los años sesenta, marcando un ciclo perfectamente secuencial que duró unos cuarenta años: Chile y México ambos en 1931, Venezuela en 1936, Ecuador en 1938, Bolivia en 1939, Brasil y Costa Rica ambos en 1943, Nicaragua en 1945, Guatemala y Panamá 1947, Colombia tanto en 1948 y como en 1950, la República Dominicana en 1951, Honduras en 1959, Paraguay y Haití ambos en 1961, y finalmente El Salvador en 1963. A la fecha de hoy sólo Uruguay, Perú y Argentina no adoptaron códigos o leyes generales del trabajo; lo que quiere decir que no tengan una amplia legislación del trabajo siendo estos por ejemplo, como la Ley del Contrato de Trabajo de la República Argentina de 1976, resultase materialmente un código, al menos en lo que hace a la regulación de las relaciones individuales de trabajo.

---

<sup>12</sup> Villasmil Prieto, Humberto. **La incidencia de la Organización Internacional del Trabajo en el momento fundacional del derecho del trabajo latinoamericano**, pág. 08.





Pero la influencia evidente de la Organización en ese momento fundacional, más aún si se considera que un buen número de ratificaciones se produjeron antes de que la mayoría de los países latinoamericanos hubieran sancionado códigos del trabajo o legislaciones generales, aunque sí leyes especiales sobre uno u otro tópico –algunas de las cuales datan de finales del siglo XIX y los primeros años del Siglo XX pero en todo caso; antes de la fundación de la Organización en 1919– no puede obviar que al menos en ese primer momento prevalecía una visión dualista del orden jurídico.

La misma partía de una diferenciación entre el ordenamiento interno y el internacional, lo que debilitó, la eficacia de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) en el ámbito jurídico interno al postular su naturaleza estrictamente programática y su aplicación derivada o condicionada a la sanción, de una ley nacional de desarrollo o de una reglamentación del convenio internacional suscrito y vigente. A partir de ello, y como consecuencia relevante, los convenios eran reconocidos no más allá, como fuentes de carácter programático; “por lo que se infería que no surgían de las NITs derechos subjetivos y, por lo tanto, les estaba negado el principio jurídico de la justicia”<sup>13</sup>.

Al mismo tiempo esa secuencia de integración de las NITs en el ordenamiento jurídico interno, no siguió siempre un guión predeterminado: desde una perspectiva kelseniana, entendiéndose por ello un plano piramidal y descendiente de los distintos niveles de legalidad que como tal baja desde el punto más alto del vértice, en este caso, las Constituciones o, incluso, según la tendencia doctrinaria internacionalista, las normas supranacionales, según el rango que en cada sistema constitucional se le asigne a uno u otro, hasta las normas de rango o jerarquía inferior.

---

<sup>13</sup> *Ibíd.*, págs. 13-14.



Los países que incorporaron antes a su ordenamiento jurídico interno, por la ratificación de los instrumentos, los convenios internacionales del trabajo, “estaban obligados a legislar para que la ley nacional se adaptara o resultase conciliable con las normas internacionales del trabajo, esto según los términos del artículo 405 del Tratado de Paz de Versalles”<sup>14</sup>.

Bajo el marco de protección internacional hacia el derecho de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo que es la agencia de Naciones Unidas cuya integración es de manera tripartita en donde se ha desarrollado temáticas íntimamente relacionadas a las protecciones mínimas en materia laboral, que deben de contar los Estado que integran la organización, para garantizarle al trabajador promover la justicia social, los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, en donde la paz laboral es esencial para la prosperidad; lo que se busca actualmente es la creación de trabajo decente de manera conjunta con las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores, su participación en armonía duradera, prosperidad y progreso; con el objetivo de fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo digno, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

#### 2.1.4.2 Convenios Internacionales ratificados por Guatemala

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como máximo organismo vigilante de las relaciones laborales, adopta una serie de convenios que abarca distintas áreas del tema laboral. De los 71 convenios ratificados por Guatemala, los siguientes conciernen al salario mínimo:

---

<sup>14</sup> *Ibíd.*, pág. 15

- Convenio No. 26, de 1928. Métodos para la fijación de salarios mínimos. Ratificado el 4 de mayo de 1961.

Regula lo referente a los métodos para la fijación de salarios mínimos, celebrado en Ginebra el 16 de junio de 1928, con aspectos de mayor importancia entre ellas:

- a. Todo aquel que suscriba dicho convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.
- b. Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.
- c. Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni colectivo.
- d. Aquel que ratifique dicho instrumento, deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.
- e. Todo trabajador al que le sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.



- Convenio No. 94, de 1949. Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Regula lo referente a la materia de contratación para entidades estatales y este instrumento fue celebrado en Ginebra el 29 de junio de 1949, con aspectos de mayor importancia entre ellas se pueden establecer:

- a. Se aplica a los contratos que reúnan las condiciones de que al menos una de las partes sea una autoridad pública; que la ejecución del contrato entrañe: el gasto de fondos por una autoridad pública; y el empleo de trabajadores por la otra parte contratante.
- b. Los contratos a los cuales se aplique el presente convenio deberán contener cláusulas que garanticen a los trabajadores interesados salarios (comprendidas las asignaciones), horas de trabajo y demás condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada de la misma región.
- c. Que la autoridad competente deberá tomar medidas pertinentes para garantizar a los trabajadores interesados condiciones de salud, seguridad y bienestar justas y razonables, cuando en virtud de la legislación nacional, de un contrato colectivo o de un laudo arbitral no sean ya aplicables las disposiciones apropiadas relativas a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores empleados en la ejecución de un contrato.

- Convenio No. 95, de 1949. Protección del Salario. Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Regula lo referente a la protección del salario, celebrado en Ginebra el 8 de junio de 1949, con aspectos de mayor importancia en cuanto a regular en este convenio como lo son las medidas que protegen el salario, entre ellas:



- a. Define que salario es el que representa toda retribución que el trabajador perciba del patrono sea cual fuere su denominación;
  - b. Facultad que tiene la autoridad competente, previa consulta de excluir de la aplicación de las disposiciones de este convenio a categorías especiales;
  - c. Formas de pago del salario;
  - d. Posibilidad de pagarse el salario con título de crédito, únicamente con cheque.
- o Convenio No. 99, de 1951, Métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. Ratificado el 4 de agosto de 1961.

Celebrado en Ginebra el 6 de junio de 1951, en este convenio refiere a la obligación de los Estados miembros en relación a establecer o conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas. Las características importantes de este convenio son:

- a. Controles para que las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia para que el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable;
- b. Libertad para determinar los métodos para la fijación de los salarios mínimos y sus modalidades de aplicación, previo consulta preliminar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas;
- c. Plantea que los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos en condiciones de una absoluta igualdad;



- d. Obligatoriedad de estipular las tasas mínimas de salarios para los empleadores y trabajadores y además, que no podrán ser reducidas, una vez acordadas y consensuadas;
  - e. Derecho a reclamar y cobrar ante órgano jurisdiccional correspondiente el importe de cantidades que se les adeuden por recibo de salarios inferiores a las tasas mínimas.
- o Convenio No. 100, de 1951. Sobre la igualdad de remuneración. Ratificado el 28 de junio de 1961.

Celebrado en Ginebra el 6 de junio de 1951, este convenio refiere a la obligación de establecer una igualdad de remuneración entre los trabajadores que desempeñen una misma actividad, ya sea hombre o mujer. Las características importantes de este convenio son:

- a. Se establece el término de remuneración, el cual comprende el salario o el sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador directa o indirectamente al trabajador, en concepto del empleo de este último; la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.
- b. Los adoptantes deberán aplicar a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.



- Convenio No. 111, de 1958. Sobre la discriminación (empleo y ocupación). Ratificado el 11 de octubre de 1960.

Celebrado en Ginebra el 25 de junio de 1958, este convenio refiere a la discriminación en materia de empleo y ocupación entre los trabajadores que desempeñen una misma actividad.

Las características importantes de este convenio son:

- a. El término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b. Los términos de empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.
- c. Todo Estado miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

- Convenio No. 117, de 1962. Sobre la política social (normas y objetivos básicos). Ratificado el 13 de junio de 1989.

Celebrado en Ginebra el 22 de junio de 1958, refiere a las medidas crear condiciones que estimulen una producción de rendimiento que permitan garantizar el nivel de vida.



Las características importantes de este convenio son:

- a. Toda política deberá atender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social.
  
- b. Al establecerse un plan de desarrollo económico se deberán tomar todas las medidas pertinentes para armonizar el desarrollo con la sana evolución de las poblaciones interesadas. En particular, se deberá hacer lo posible por evitar la separación de la vida familiar y de todas las demás células sociales tradicionales.
  
- c. Al fijar el nivel mínimo de vida, deberán tomarse en cuenta necesidades familiares de los trabajadores, de carácter esencial, tales como los alimentos y su valor nutritivo, la vivienda, el vestido, la asistencia médica y la educación.
  
- d. Deberá estimularse la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente entre los sindicatos que representen a los trabajadores interesados y a los empleadores u organizaciones de empleadores.
  
- e. Cuando no existan métodos adecuados para la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos, deberán tomarse las disposiciones necesarias a fin de determinar tasas de salarios mínimos, en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, entre los cuales figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, si las hubiere.





- o Convenio No. 131, de 1970. Fijación de salarios mínimos. Ratificado el 14 de junio de 1988.

Relativo a la fijación de salarios mínimos, referido especialmente a los países en vías de desarrollo; celebrado en Ginebra el 3 de junio de 1970. Obliga el establecimiento de un sistema de salarios mínimos a todos los grupos de asalariados mediante la determinación del ámbito de aplicación de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o posteriormente a una consulta. Dentro sus características principales están:

- a. Fuerza de ley de los salarios mínimos, su exclusivismo y las sanciones penales o de otra naturaleza a quienes lo infrinjan;
- b. Respeto a la libertad de negociación colectiva;
- c. Establecimiento de elementos para la determinación del mismo teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como de los factores económicos como los requerimientos de desarrollo económico, niveles de productividad y conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo;
- d. Mecanismos que hagan posible fijar y ajustar periódicamente los salarios mínimos basados en una consulta con las organizaciones representativas en igualdad de condiciones de negociación para representar los intereses generales del país.
- e. Establecer una adecuada inspección, necesarias para asegurar su aplicación efectiva de la normativa vigente y del cumplimiento de lo pactado.



- Convenio No. 144, de 1976. Sobre la consulta tripartita para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Ratificado el 13 de junio de 1989.

Celebrado en Ginebra el 21 de junio de 1976, en este convenio refiere a que las organizaciones representativas son específicas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical. Los Estados se comprometen a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores.

## 2.2 Instrumentos regionales sobre el derecho internacional de trabajo

Los organismos internacionales que velan por los derechos humanos, tiene como prioridad crear y desarrollar una serie de instrumentos que cumplan con la función de garantizar lo pactado, es así que la protección de los derechos humanos, deben de universalizarse para que se evite la transgresión de estos, por este motivo a nivel del continente americano, se puede encontrar una serie de normativas que engloban los derechos humanos relacionados con el individuo, tales como, vida, seguridad, igualdad, familia, propiedad individual, trabajo y derecho a salario. Dentro de los principales instrumentos que tratan sobre lo relativo a los trabajadores y sus derechos podemos hacer mención en los siguientes:

### 2.2.1 Declaración Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José.

Suscrita en la Conferencia especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, celebrada en San José, Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1969.



Y tal como lo establece en el preámbulo de dicho instrumento al momento de expresar que se tiene por objetivo el de consolidar en el Continente, y dentro del cuadro de las instituciones democráticas, “establecer un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre”<sup>15</sup>. Buscando con esto reconocer los derechos esenciales del hombre, que estos “no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos”<sup>16</sup>.

En este cuerpo normativo, referente al tema tratado, se puede abstraer que de una manera directa, no trata sobre el trabajo y sobre el salario, perteneciente al trabajador, pero se debe tomar en cuenta que a nivel del derecho internacional, estos derechos se encuentran de una manera implícitos y al ser parte de la legislación universal, no hace necesario su positivización y su constante repetición; dado la amplitud de este derecho natural desarrollado por el organismo específico, como lo es la Organización Internacional del Trabajo.

Se hace referencia que en la Parte I denominada Los Deberes de los Estados y Derechos Protegidos, en su Capítulo I – Enumeración de deberes; en el Artículo 1 refiere a la Obligación de Respetar los Derechos, el cual indica que:

---

<sup>15</sup> Preámbulo de la declaración americana sobre derechos humanos, Pacto de San José.

<sup>16</sup> *Ibíd.*



“Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Y para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.”.

Asimismo en el Artículo 2 denominado como deber de adoptar disposiciones de derecho interno, relaciona que “si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el Artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.”

De la misma manera en el Artículo 24 refiere al principio de la Igualdad ante la Ley en el cual señala que todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tiene derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

### 2.2.2 Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”

Adoptado en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el decimoctavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General; entrada en vigor el 16 de noviembre de 1999, y Guatemala lo ratifica el 05 de octubre del año 2000.

En dicho instrumento hace referencia a los derechos ampliados del individuo en relación al desarrollo óptimo de sus capacidades, dentro de ellos se hace mención al derecho al trabajo fundamentando así la protección del mismo a nivel internacional. En el Artículo 6 denominado Derecho al Trabajo indica que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.”

En este sentido los Estados partes se “comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”.

Y en el Artículo 7 referente a las Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo, indica que de igual forma los Estados reconocen que el derecho al trabajo referido en el artículo anterior, y supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: “una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción”. Bajo esta condición se regula la protección del salario mínimo para el trabajador y que debe de ser una obligación para el Estado el velar por el cumplimiento de este.



Dentro de los instrumentos anteriormente relacionados existe uno que engloba a la región Centroamericana y República Dominicana el cual sigue generando un fuerte impacto y una discusión constante, dado su espíritu eminentemente comercial y competitivo, lo que deja en desventaja a aquellos individuos que no logren una acreditación y un desarrollo óptimo para la evolución económica que representa dicho documento, las implicaciones, según sea la óptica con la cual se intente analizar el acuerdo, serán contradictorias, en donde el verdadero tema a discutir debería de ser, el impulso y ventajas que se obtendrán del acuerdo bilateral, tanto en perfeccionamiento de procedimientos como de crecimiento a normativa laboral internacional estandarizada.

2.2.3 DR-CAFTA (Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement), o TLC (Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América).

Ratificado por el Congreso de Guatemala, el 10 de marzo de 2005, por medio del Decreto 31-2005. Relacionado con el ámbito laboral, en el Capítulo XVI del Tratado, se hace referencia de la manera en que será tomado en cuenta la legislación de cada país que pertenezca al Acuerdo, con el fin de garantizar la preeminencia del derecho interno en cuanto a deberes y derechos de ambas partes de la relación laboral, y lo expresa de la manera siguiente:

“Artículo 16.1: Declaración de Compromisos Compartidos. Las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998).



Cada Parte procurará asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos establecidos en el Artículo 16.8, sean reconocidos y protegidos por su legislación. Las partes afirman pleno respeto por sus constituciones. Reconociendo el derecho de cada parte de establecer sus propias normas laborales y, consecuentemente, de adoptar o modificar su legislación laboral, cada Parte procurará garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el Artículo 16.8, y procurará mejorar dichas normas en tal sentido.

Artículo 16.2: Aplicación de la Legislación Laboral. Una Parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado”.

Asimismo establece una serie de definiciones, con la que se entenderá lo pactado entre los estados firmantes y lograr así una homogenización de terminología laboral.

“Artículo 16.8: Definiciones: Legislación laboral, significa leyes o regulaciones de una Parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos: el derecho de asociación; el derecho de organizarse y negociar colectivamente; la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio; una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.



Para mayor certeza, el establecimiento de normas y niveles por cada una de las Partes respecto de salarios mínimos no estará sujeto a obligaciones en virtud de este Capítulo. Las obligaciones contraídas por cada parte conforme a este capítulo se refieren a la aplicación efectiva del nivel del salario mínimo general establecido por esa Parte.”

En cuanto a este Instrumento, se ha desarrollado una serie de tendencias, tanto a favor como en contra del mismo, dentro de las cuales se puede destacar las siguientes:

“El tratado de libre comercio “CAFTA”, que busca únicamente garantizar el libre comercio entre las partes firmantes ha vulnerado nuestro derecho laboral interno, en el sentido de que ha legislado el aspecto laboral de una manera vaga sin tomar en cuenta la esencia del derecho laboral guatemalteco”.<sup>17</sup>

“La flexibilización requiere fundamentalmente la eliminación de normativas rígidas, que en alguna medida afecten el mercado de trabajo y que no estimulan la creación de nuevos empleos; se trata de crear un fortalecimiento de la autonomía de la voluntad de las partes, sin que esta se encuentre condicionada o limitada a la intervención del Estado, como sujeto activo de la relación de trabajo. Es decir que las partes de la relación contractual, puedan fijar libremente las condiciones del contrato de trabajo, sin sujetarse a cumplir con garantías mínimas, jornadas laborales. La flexibilización tiene por finalidad última, la de facilitar la extracción del factor trabajo y consiguientemente la máxima rentabilidad económica”<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Aguirre Juárez de Del Cid, María Eugenia. **Análisis de la situación jurídica del trabajador guatemalteco frente a la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio “CAFTA”**. Pág. 61.

<sup>18</sup> Paz, Ingrid Lorena. **Las afecciones al salario mínimo que representa el Tratado de Libre Comercio, entre Centroamérica, los Estados Unidos y República Dominicana en la legislación laboral guatemalteca**. Pág. 47.





“Al analizar los principios que rigen las normas del CAFTA, estos revisten al conjunto de normas que contiene este tratado de un espíritu donde la libertad impera en forma predominante y donde la injerencia de cada uno de los Estados Signatarios dentro de las relaciones comerciales se limita a velar porque estas se desenvuelven dentro de un marco de respeto a los derechos y garantías de las respectivas legislaciones reconoce. En cuanto a los principios que inspiran al derecho laboral guatemalteco estos revisten al conjunto de normas de un carácter tutelar y protector del trabajo, donde la autonomía de la voluntad queda limitada por la aplicación de las normas de derecho público contenidas en la legislación laboral.

Por lo que, al estudiar la relación existente entre unos y otros principios es que se podría pensar que la libertad que caracteriza a las normas comerciales y la tutelaridad del Estado por medio de la limitación de la autonomía de la voluntad que caracteriza a las normas laborales podrían llegar a enfrentarse. Sin embargo, la coexistencia de normas donde se regulan relaciones comerciales y normas donde se regulan relaciones laborales, no genera un conflicto debido a que ambas poseen naturaleza diferente, en el sentido que en las primeras los individuos actúan en un plano de igualdad y en las segundas necesariamente se actúa en un plano de subordinación y partiendo de ello es que se evidencia que unas y otras normas no es que se enfrenten por ser opuestas, sino que regulan situaciones tan diferentes que no podrían ser objeto de regulación conjunta, como sucedió en el CAFTA, por lo que al regularlas en forma conjunta de manera que se entrelacen de manera que provoquen que el incumplimiento de normas laborales conlleve la imposición de sanciones comerciales, no sólo no se está garantizando que se vayan a cumplir las normas laborales sino que se está impidiendo el efectivo cumplimiento de las normas comerciales, de modo que el tema laboral



incluso puede llegar a convertirse en un obstáculo al libre comercio, el cual en todo caso fue el fin primordial de la celebración del CAFTA”<sup>19</sup>.

## 2.3 Otros Instrumentos Jurídicos Internacionales

### 2.3.1 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 2200 A, de fecha del 16 de diciembre de 1966. Y su entrada en vigor inicia el 3 de enero de 1976. Guatemala accedió al pacto el 19 de mayo de 1988.

El pacto contiene algunas de las disposiciones jurídicas internacionales más importantes para el establecimiento de los derechos económicos, sociales y culturales, comprendidos los derechos relativos al trabajo en condiciones justas y favorables, a la protección social, a un nivel de vida adecuado, a los niveles de salud física y mental más altos posibles, a la educación y al goce de los beneficios de la libertad cultural y el progreso científico.

Dentro del desarrollo del documento, resalta lo siguiente en relación al derecho laboral y al salario mínimo:

“Artículo 6. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

---

<sup>19</sup> Moran Tobar, Melissa Odily. **Los principios que rigen el CAFTA frente a los principios que inspiran al derecho laboral guatemalteco.** Pág. 89



Artículo 7. Los Estados Partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto”.



## CAPÍTULO III

### **3. Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de salarios**

#### **Mínimos**

#### **3.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

##### **3.1.1 Concepto**

El Artículo 40 del Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo indica que al Ministerio de Trabajo y Previsión Social le corresponde hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; y tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c. Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d. Derogado (Derogada la literal d) por el Artículo 1 del Decreto Número 63-98 del Congreso de la República de Guatemala).



- e. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Asimismo el artículo 274 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo indica que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos.”



### 3.1.2 Surgimiento

Según la autora Idelma Arrivillaga, se concibe la idea de la Institución con que “las primeras disposiciones referentes a relaciones de trabajo en nuestro país, que prevén aspectos relativos a servicios públicos destinados a su control datan del año 1877. El Decreto 177 de fecha tres de abril de 1877 comprende el Reglamento de Jornaleros, que asignaba a los Jefes Políticos autoridad máxima de cada circunscripción departamental y a las Municipalidades el control de las migraciones internas de trabajadores mediante los sistemas que imperaron en ese tiempo, conocidos como mandamientos de trabajadores.

En el año 1920 se nombró un Ministro de Agricultura y Trabajo, siendo este el primer antecedente que se tiene de un funcionario de tal naturaleza; y tres años después se le dio formal creación al Ministerio de Agricultura.

El Decreto Gubernativo 803, de fecha 18 de noviembre del año 1922 determina las autoridades para conocer de demandas entre patronos y trabajadores, estableció que el Ministerio de Agricultura es la autoridad superior que debe velar porque se cumpla la ley de trabajadores. Se reconoce al referido Ministerio autoridad para revisar sentencias en los litigios entre patronos y mozos (trabajadores agrícolas).

Mediante el Decreto 909 de fecha cinco de diciembre de 1925 se crea el Departamento Nacional del Trabajo, como un órgano específico para asuntos laborales, correspondiéndole la supervisión sobre las empresas que tenían un número de 75% de empleados del país, labores de conciliación en las reclamaciones entre patronos y obreros, entre empleados y jefes.



En el año 1926 se creó un Consejo Consultivo para facilitar la labor de este departamento, pero dicho departamento no rindió los frutos esperados”<sup>20</sup>.

“Y como se establece en la página de internet oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social indicando que con el arribo de los gobiernos revolucionarios en 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. La legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico el Derecho del Trabajo, y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado. Lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos.

El primer antecedente administrativo laboral que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia”<sup>21</sup>.

El 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto No. 47: Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su artículo séptimo estableció que "Las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I.- En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II.- En relación con los particulares".

<sup>20</sup> Arrivillaga, Idelma Ubelia. **El rol de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la tramitación de los procesos laborales a su cargo.** Pág. 22.

<sup>21</sup> <http://www.mintrabajo.gob.gt/>



En su artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: "Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores"<sup>22</sup>.

Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo. Según ese Decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve Ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo; que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio, quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Sin embargo, la importancia del Derecho del Trabajo requería de un ente administrativo propio; razón por la cual con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República de Guatemala del

---

<sup>22</sup> <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio>





Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que en su artículo 274 estableció: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social...".

Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo; por tal razón, en el artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: "El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios"<sup>23</sup>.

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República de Guatemala, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, surge otra situación digna de análisis: el Decreto No. 1117, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, señala en su artículo número 1:

"Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social".

---

<sup>23</sup> <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/130-historia-del-ministerio>.



Es Indudable que con el nombre que el Congreso de la República de Guatemala denominó al Ministerio de Trabajo en 1956 fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene las modificaciones más relevantes que ha sufrido el Código de Trabajo. En este decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esa fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo el Decreto 1117, denominaban equivocadamente al Ministerio como de Previsión Social, lo que no corresponde al nombre real. En síntesis, se puede establecer que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: La Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Decreto Número. 1117.

Aun cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Ibid. pág. 2.



### 3.1.3 Función Reguladora y Fiscalizadora

Es la Institución del Estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad.

Además de ser un Ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

### 3.1.4 Organización

Se encuentra integrada por:

- Inspección General de Trabajo: Tiene como función verificar el cumplimiento de las leyes laborales, y participar en la Aprobación de Pactos Colectivos, todo esto según los artículos 278 y 279 del Código de Trabajo.
- Dirección General de Trabajo: Dentro de sus funciones están las de asesorar al Ministro, administrar, documentar y generalizar la promoción de las leyes laborales. En esta institución se da la inscripción de salarios aprobados y pactados entre las partes de la relación laboral.
- Comisión Nacional de Salarios: Asesorar en materia de salarios, busca en sí, la promoción del aumento gradual y consensuado del salario mínimo.



## 3.2 Comisión Nacional del Salario

### 3.2.1 Concepto

El Artículo 105 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula la creación de la Comisión Nacional del Salario encargada de realizar los estudios correspondientes de manera técnica y consultiva de las Comisiones Paritarias. Es la encargada de asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario.

Según el Acuerdo Gubernativo Número 1319, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, en el Artículo 2 indica que “Los miembros de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, serán nombrados por Acuerdo Gubernativo, siempre que reúnan las cualidades requeridas por la ley”. Y el artículo 4 señala que “es un organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias, que funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien asesora en la política del salario”.

### 3.2.2 Función

En Guatemala el sistema para la discusión, reglamentación y posterior aplicación del Salario Mínimo, tiene un proceso, que en muchos de los casos termina siendo una batalla, en donde el trabajador, por lo general, lleva desventaja, al existir una escalada en la inflación de los productos de consumo diario; en tal sentido la protección garantizada hacia la fijación de una cuantía mínima, es un elemento de suma importancia para la seguridad económica.



Por lo que el marco legal del sistema guatemalteco laboral de salarios mínimos se encuentra regulado de la siguiente manera:

La Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102 establece: "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación laboral y la actividad de los tribunales y autoridades;...f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley". El Código de Trabajo: contiene la regulación ordinaria del salario mínimo y se encuentra establecida en los artículos 103 al 111, que, regula el capítulo relativo al salario mínimo y su fijación. De la normativa jurídica citada resulta importante destacar el procedimiento para la revisión y fijación del salario mínimo.

La norma jurídica anterior señala que el objeto es permitir al trabajador que cubra sus necesidades y deberes normales de orden material, moral y cultural, así como satisfacer sus deberes como jefe de familia. El Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, Acuerdo Gubernativo 1319 del 9 de abril de 1968 establece el objeto, la organización, los requisitos para los miembros y sus atribuciones.

Asimismo, contempla los criterios para la integración de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. Plantea cuestiones de procedimiento, como sesiones, prioridades, consideraciones relativas a los estudios económicos o monografías. En relación al proceso general de las Comisiones del Salario Mínimo, en primera instancia el Presidente de la República emite un Acuerdo Gubernativo para iniciar el proceso de convocatoria, integración y negociación del salario mínimo para las diversas actividades económicas.



Con base en dicho acuerdo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social convoca a las partes tanto trabajadora como empleadora para la integración de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de actividades agrícolas y no agrícolas. Integradas estas comisiones se inicia un proceso de negociación en el entendido de que en julio de cada año deben culminarse dichas negociaciones a efecto de que se eleven a la Comisión Nacional del Salario para su discusión, modificación y aprobación. La Comisión Nacional del Salario culmina este proceso, y envía la propuesta a la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y a la Junta Monetaria para que emitan dictamen acerca de la viabilidad de la misma.

Estas instancias emiten el dictamen correspondiente y finalizado el proceso se devuelve a la Presidencia de la República para que emita el Acuerdo Gubernativo correspondiente, en el que se estipula el salario mínimo vigente a partir de las fechas estipuladas en el mismo y que generalmente es de un año a partir de la publicación del citado acuerdo.

Los Artículos 24 y 25 del Reglamento indican que la Comisión Nacional del Salario recomendará razonadamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las actividades, empresas, regiones u ocupaciones a las que debe darse prioridad en la fijación y revisión de los salarios mínimos. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social aprobará la recomendación o hará las enmiendas que juzgue pertinentes. Además la Comisión Nacional del Salario al recomendar el orden de prioridades para la fijación de los salarios mínimos, tomará en consideración: el número de trabajadores ocupados en las actividades, empresas, ocupaciones, regiones que se afecten, la capacidad económica de los patronos, la ausencia de un régimen adecuado para la fijación de salarios mínimos, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, y las demás circunstancias que se estimen pertinentes.



Desde otro punto de vista, el proceso de creación y establecimiento de un organismo encargado de llevar una revisión constante de dicho salario, es inapropiada e innecesaria dada la naturaleza de la libertad de contratación y de la libertad de pactar lo relativo a los intereses económicos de las partes, al respecto Donald Lambro indica que, “No obstante, debería quedar bien sentado que una ley de salario mínimo, en el mejor de los casos, constituye arma poco eficaz para combatir el daño derivado de los bajos salarios y que el posible beneficio a conseguir, mediante tales leyes, sólo superará el posible mal en proporción a la modestia de los objetivos a alcanzar.

Cuanta más ambiciosa sea la ley, cuantos más obreros pretenda proteger y en mayor proporción aspire al incremento de los salarios, tanto más probable será que el perjuicio supere los efectos beneficiosos”<sup>25</sup>, al referirse a la intromisión del Estado en la fijación de un salario y en convertir esta, en una norma vigente que regirá dentro de un país por un determinado plazo y que podría crear un fuerte impacto en los giros normales de una sociedad con pocos niveles de crecimiento económico como lo es Guatemala.

En tal sentido es necesario hacer hincapié que el procedimiento de establecimiento del salario mínimo está claramente delineado, el mismo, muchas veces, adolece de una serie de deficiencias desde el proceso de convocatoria hasta la decisión final por parte del Presidente de la República de Guatemala.

---

<sup>25</sup> Lambro, Donald. **Hike in Minimum Wage Would Hurt the Poor**. Traducido por Giancarlo Ibárgüen como **El salario mínimo perjudica a los pobres**. <http://www.biblioteca.cees.org.gt/topicos/web/topic-628.html>



### 3.2.3 Integración

El Artículo 105 del Código de Trabajo, desarrolla los elementos genéricos de las Comisiones analizadas, remitiendo al reglamento que desarrolla el procedimiento para integrar las comisiones.

El Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, Acuerdo Gubernativo Número 1319, en el Artículo 5 establece que, la primera de las Comisiones está integrada por:

- Dos representantes gubernamentales que deberán tener experiencia en asuntos económicos y laborales, y que serán designados por el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores.
- Dos representantes de las entidades gremiales y sindicatos patronales.
- Un representante del Ministerio de Economía.
- Un representante de la Junta Monetaria.
- Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Un representante del Instituto Nacional de Estadística.
- Un representante del Ministerio de Cultura y Deportes.

Señala que el Jefe de la Oficina Administrativa del Salario actuará como Presidente de la Comisión Nacional del Salario, quien debe ser Abogado colegiado con experiencia en la rama administrativa de trabajo.





Dentro de los integrantes de dicha Comisión, se hace una diferencia en cuanto al actuar de los mismos dentro de la participación, serán los vocales con voz y con voto, los miembros que representan al Organismo Ejecutivo, los miembros que representan a las entidades sindicales de los trabajadores y por último también los representantes de las entidades gremiales y sindicatos patronales.

Actuando como asesores y asistirán a las sesiones con voz pero sin voto los representantes del Ministerio de Economía, de la Junta Monetaria, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, del Instituto Nacional de Estadística, y del Ministerio de Cultura y Deportes.

El Artículo 6 del Reglamento citado menciona los requisitos indispensables para pertenecer y ser miembro de la Comisión Nacional del Salario se establece: "ser guatemalteco natural, mayor de veinticinco años, del estado seglar y ciudadano en ejercicio; poseer honorabilidad e independencia de criterio. Se hace énfasis en que los representantes de los sindicatos de trabajadores y de las asociaciones y sindicatos patronales, deben pertenecer legalmente a estas entidades".

La Comisión Nacional del Salario está formada por un Presidente, cinco vocales y cinco asesores. El Secretario de la Oficina Administrativa del Salario fungirá con el mismo cargo en la Comisión Nacional del Salario. En caso de ausencia del Presidente de la Comisión Nacional del Salario, será substituido por el otro delegado Gubernamental.

El Artículo 12 del Acuerdo Gubernativo 1319, desarrolla las principales atribuciones de la Comisión Nacional del Salario, entre las cuales mencionamos:



- a) **“Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la Política General de Salario; actuar como Organismo Técnico y Consultivo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos;**
  
- b) **Proponer al Ministerio del ramo el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos;**
  
- c) **Realizar estudios, encuestas, formular índices de bienestar relacionados con el salario y el presupuesto familiar, el costo de vida, que sirvan en las apreciaciones de la evolución de los salarios para los efectos de su implantación y revisión;**
  
- d) **Recomendar los sistemas adecuados en la implantación de los salarios mínimos, y su naturaleza ocupacional, industrial o regional, o la que se estime conveniente a las necesidades de la población y el carácter de las industrias, empresas o patronos a quienes afecte;**
  
- e) **Organizar comisiones de estudio de los diversos aspectos económicos y laborales relacionados con el salario, dando participación a los sectores involucrados;**
  
- f) **Prestar asesoría a la Oficina Administrativa del Salario en la realización de los estudios económicos diversos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social;**
  
- g) **Rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen razonado que corresponda, después de recibir los informes en los cuales recomiendan las Comisiones Paritarias los salarios mínimos procurando armonizarlos por actividad y circunscripciones**



económicas en todo el país, hasta donde sea posible, copias de este dictamen remitirá a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;

h) Conocer de las revisiones que se formulen durante la vigencia del acuerdo que fije los salarios mínimos, en igual forma que lo estipulado anteriormente; y, evacuar las consultas que sean de su competencia”.

### 3.3 Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos

#### 3.3.1 Definición

Se define que: “También son denominadas como cámaras paritarias, y son las instituciones incorporadas al Derecho Laboral, integradas por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores, quienes actúan para resolver los problemas que afectan a ambas clases, dentro de las atribuciones que les confiere su estatuto. Este puede dimanar de una ley o de un convenio, generalmente colectivo, de las partes. Frecuentemente, las comisiones o cámaras paritarias están presididas por un funcionario público, a veces del orden judicial y a veces del orden administrativo.”<sup>26</sup>

Se define como el órgano administrativo y técnico, que en base a su integración, discutirán y dictaminarán lo relativo a las condiciones más favorables para el establecimiento del salario mínimo, que revele la verdadera tendencia de la economía en Guatemala, y el desarrollo del capital, para que se ajusten los precios del mercado con el salario mínimo que deberá ser pagado al trabajador.

<sup>26</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 180.



El Código de Trabajo y el Acuerdo Gubernativo 1319, establecen la creación, la conformación y el objeto funcional de las denominadas Comisiones Paritarias, la cuales según el Artículo 29 del Reglamento, se encargan de realizar los estudios económicos o monografías que incluirán la definición de la actividad o actividades; clasificación de las industrias que comprendidas desde las circunscripciones territorial que cubre.

Monto de los salarios actuales si no hubiere salario mínimo establecido, o si éste no puede tomarse como base la información disponible sobre la capacidad económica de los patronos o empresas de la jurisdicción; resultados de las encuestas sobre el costo de vida; cálculo del presupuesto familiar del trabajador tomando en cuenta fundamentalmente el cumplimiento de sus deberes como Jefes de Familia; y cualquiera otra información que pueda ser utilizable para las labores de las comisiones. El promedio de la familia tipo que deberá ser sostenida por un trabajador se determinará en cada estudio económico, atendiendo a los datos estadísticos de cada región si los hubiere, o en su defecto datos generales para todo el territorio nacional. En tales estudios se harán constar las fuentes de información estadística de orden económico o de otra naturaleza que se haya utilizado y contendrán recomendación sobre el salario mínimo que el análisis socio-económico aconseje.

### 3.3.2 Función

Poseen una fuerte carga tanto ideológica, como de realidad contextual, en cuanto a la protección de los intereses de las partes que participan de la discusión y punto de equilibrio de la negociación por tal razón sus funciones más representativas se circunscriben a:



“Llegar a un acuerdo sobre el salario mínimo acorde a la región donde está situada; controlar que el nivel de salario sea acatado por las partes interesadas y denunciar a las autoridades respectivas si se infringe el acuerdo; está atenta a toda aquella solicitud de revisión salarial, siempre que sea solicitada por un mínimo de diez patronos o de veinticinco trabajadores con una actividad económica similar”<sup>27</sup>.

Es importante resaltar que debe existir en cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, esto mediante Acuerdo Gubernativo emanado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una comisión paritaria de salarios mínimos, como garante a la protección al derecho de remuneración al trabajador.

El Código de Trabajo, en el Artículo 110, regula las atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos, mencionando las siguientes:

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

---

<sup>27</sup> Hernández Castellanos, Violeta Emilene, **Ob. Cit.** Pág. 7



veinticinco trabajadores de la misma actividad industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya”.

El Artículo 30 del Reglamento indica que, estas Comisiones, para recomendar el salario mínimo atenderán a las obligaciones pecuniarias del trabajador para cumplir sus deberes como jefe de familia.

Las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola; las particulares condiciones de cada región especialmente en el orden económico; y, los salarios mínimos establecidos por actividades de igual naturaleza por medio de los pactos colectivos.

El Artículo 33 del Reglamento indica que, la Comisión Nacional del Salario, deberá tener en cuenta que el salario es el ingreso esencial del trabajador, además es un elemento importante de producción para los patronos y un factor fundamental en la economía del país. La Comisión está obligada a elaborar su informe en el menor tiempo posible, en donde precisará en forma razonada los salarios mínimos que se recomienda para la jurisdicción específica, este informe deber ir suscrito por todos los miembros que integran la Comisión.

Se dará una revisión o una actualización, periódica de los salarios mínimos, tomando en cuenta los estudios económicos realizados para su implantación, y del resultado de los datos para la modificación en las condiciones económicas de las empresas de la actividad de que se trate y del presupuesto familiar del trabajador. Como punto esencial para la recomendación propuesta por la Comisión, no deberá hacerse discriminación, alguna por



razón de estado civil, sexo y edad; esto al tenor, del principio contenido en el orden jurídico constitucional y laboral que regula igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

En este mismo aspecto el Artículo 111 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, indica que las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida realice la Dirección General de Estadística –Instituto Nacional de Estadística.

En este caso específico, lo relativo a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2011 - ENCOVI 2011- conjuntamente al Índice de Precios al Consumidor –IPC- y Costo de la Canasta Básica Alimentaria y Vital a Junio 2013 –Base Diciembre 2010-; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las sustancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos.

Igualmente, las comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común. Fundamentado en el Artículo 112 del Código de Trabajo que regula: “La Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe



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

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

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

### 3.3.3 Integración

Lo que se busca en sí, es la representatividad de los sectores que intervienen, tanto en la actividad productiva, como en la actividad económica, siendo un árbitro neutral el inspector de trabajo que será el encargado de velar por el cumplimiento de lo ofrecido, evaluado y pactado logrado en los cabildeos necesarios, buscando la mejora en ambas vías, dándose así, un pleno desarrollo. Cada Comisión se integra con dos patronos, dos trabajadores sindicalizados y un inspector de trabajo que las preside, y respectivos suplentes.

El Artículo 106 del Código de Trabajo señala que son requisitos para ser miembro de una Comisión Paritaria de Salario Mínimo:

- a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;





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

Los anteriores requisitos deben de actualizarse y revisarse, en donde cada uno de los integrantes deberá acreditar experiencia en temas económicos y en resolución de conflictos; con una verdadera objetividad en el planteamiento de ideas, poseer el profesionalismo técnico para que se dé una verdadera discusión y planeamiento del salario mínimo, en donde se represente y refleje la actividad económica del país.

Los Artículos 108 y 109 del código citado, indican que debe existir un procedimiento para concretar la representatividad, tanto los patronos como los trabajadores, que deseen integrar dicha comisión, y regulan:



“Que deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda:

a. Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de elección, el día y hora exactos en que ésta se ha de verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen;

b. Durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí las satisfagan; y

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

En el caso de que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reúnan los mencionados requisitos.

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



La mitad más uno de los miembros de una comisión forman quórum legal para su funcionamiento”.



## CAPÍTULO IV

### **4. Derecho al salario mínimo y la obligación de la Inspección General de Trabajo a velar por el cumplimiento de este**

A través de una investigación realizada por la autora Hernández Castellanos, publicada por la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), se desarrolla una estructura específica a través de la cual debe ser estudiada la temática del salario mínimo influyente en Guatemala, del cual se realiza un análisis actualizado de las circunstancias que afectan e interfieren en cada actividad económica y afecta al mismo.

Los aspectos que se consideran importantes para fijar el salario mínimo, serán substraídos de la serie de informes que las Comisiones Paritarias rinden a la Comisión Nacional del Salario Mínimo, por lo tanto, se debe hacer énfasis en la revisión de los mismos, que serán subdivididas en las áreas de mayor influencia al momento de la toma de decisiones por parte de los órganos encargados de la constante revisión al mismo.

En primer lugar, la investigación debe iniciar con el Aspecto Económico, dada la influencia en las proyecciones materiales con que cuenta el sujeto que necesita del trabajador, o sea, el patrono para la modificación, creación, materialización, transporte y distribución de los bienes ofrecidos al mercado común, y en base al crecimiento del margen de las utilidades, existe un incremento en las ganancias del trabajador, esto siempre en un marco ideal, pero en la realidad guatemalteca, está en un proceso de adaptación a las nuevas tendencias económicas, en donde después de una crisis global, se tiene el temor de recaer de una manera más fuerte y más rápido en una aventura económica que no está bien analizada y delimitada.



El estudio consultado nos revela dos factores que inciden a que no exista un debido y necesario equilibrio en lo producido (utilidades) y lo recibido (salario), entre los que se mencionan:

**Factores Internos:**

- Inflación.
- Costo de la Canasta Básica Alimentaria y Vital.
- Condiciones laborales de los trabajadores.
- Capacidad económica de las empresas.

En relación a estos aspectos, de manera comparativa se establece que en el año 2008, la economía experimentó choques de orden externo que causaron que la pérdida del poder adquisitivo fuera de Q0.45 por Q1.00, en relación al valor base de diciembre 2000. No obstante, en el año 2009, la baja de las expectativas de inflación más la reducción de la demanda interna y la desaceleración del crédito bancario, causaron un escenario deflacionario, en su momento inicial grato para la economía media, pero insuficiente para la economía del salario mínimo. Pero se refleja que ha existido actualmente una escalada de precios y con ello la devaluación de moneda nacional y para junio de 2013 se está haciendo referencia que el poder adquisitivo pase a ser de menor valor a los anteriormente establecidos, lo que incrementa los niveles de poca apreciación del salario y por tanto el encarecimiento de los niveles de vida.



Estos comportamientos de la inflación, aunque fueron opuestos, deben tomarse en consideración para establecer y regular un salario real que permita que el trabajador tenga la capacidad de cubrir sus necesidades más básicas; toda vez que en un porcentaje elevado el sector privado no llega a otorgar el salario mínimo.

Guatemala posee uno de los grandes retos en el área educativa, pues la mayor parte de la población no tiene el nivel de educación suficiente para desarrollar trabajos especializados o de mayor valor agregado. Esto incide en el fortalecimiento de salarios competitivos frente a los diferentes países de la región, porque si bien es cierto Guatemala cuenta con el mayor número de habitantes de Centroamérica, la cantidad de la población en edad de ser económicamente activa, no es, en un gran monto, la mejor calificada para desarrollar el potencial económico que demanda los efectos de la globalización actual.

Además, como dato relevante de la investigación detallada, refiere que el hecho de que la mayor parte de la población no tenga acceso a los servicios básicos, no sólo impacta su salud sino también su productividad. Según en un estudio realizado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (United States Agency for International Development) –USAID- se establece que el aumento de un año de la esperanza de vida está asociado a un crecimiento económico sostenido de 4%, lo que hace necesario que las políticas tanto a nivel estatal, pero más aun a nivel del ámbito privado, sean enfocadas hacia las proyecciones de expectativas de vida, haciendo con esto una sociedad efectiva, atractiva y desarrollada.

Un error que le ha costado al país el crecimiento exponencial que podría llegar a desarrollar y que aun así no ha complementado con otros métodos es:



La de proporcionar información verídica y de manera constante a través de las estadísticas que permitan tomar mejores decisiones en cuanto a la optimización del desarrollo individual que desembocará en el avance social sostenible. Actualmente existe una herramienta de gran utilidad como lo es, la Encuesta Empresarial de Asociación de Investigación y Estudios Sociales –ASIES- que provee información sobre la evolución de variables de interés como los ingresos, la producción, precios de venta, inversión en maquinaria y equipo, entre otras que pueden ayudar a determinar cuál es el pulso de la actividad empresarial y por lo tanto entrever el nivel de capacidad económica de las empresas, actualmente vigente la edición número 56 de esta encuesta<sup>28</sup>.

Dentro de los denominados Factores Externos, destacan:

- Globalización.

Esta llamada a ser la apertura comercial, y como efecto positivo suele ser beneficiosa debido a que reduce los costos de transacción; sin embargo, todo lleva un riesgo el cual se transfiere a los costos que se experimentaron en la reciente crisis económica y energética, pues sus efectos se dispersaron a través del mundo. Lo que implica que se debe hacer un sondeo para verificar si la globalización generará choques que alteren el dinamismo del mercado laboral y la economía nacional.

- Inversión Extranjera Directa.

El posicionamiento de Guatemala, dentro de los países atractivos para la inversión, es una de las claves que deben de desarrollarse y fortalecerse.

---

<sup>28</sup> ASIES. 56° Encuesta Empresarial, con resultados a enero de 2013.

Toda vez, que el país se encuentra en un excelente posicionamiento a nivel geográfico, dada su variedad de microclimas y el alto grado de habitantes en edad económicamente activa. Es obligatorio construir un marco legal y técnico, que tendrá como objetivo primordial hacer de Guatemala un país atractivo ante los ojos de el inversionista; toda vez que el inversor desea es la seguridad y justicia como elementos básicos, para desenvolver sin temor a fiscalizaciones inquisitivas, además contar con infraestructura positiva para el tránsito de bienes, para optimizar en tiempo y costos para la distribución de estos. En base a la conformación y construcción de un país atractivo, así serán las oportunidades de crecimiento que se tendrá, con mano de obra calificada y una variedad de mercados que harán diversificar la calidad del país.

Otro factor que incide de manera más directa, en cuanto al pasado ideológico existente en Guatemala y que muchas veces han retrocedido en el posicionamiento frente a la región es el Aspecto Político, entre los que se citan:

- o Agenda nacional compartida

La agenda nacional compartida incluye una serie de compromisos adoptados por los partidos políticos, relativos a lo laboral, como: “la promoción del empleo digno; la legislación laboral; la formación y capacitación profesional; la atención a la mujer trabajadora y la erradicación del trabajo infantil”<sup>29</sup>.

Y que actualmente se hace necesario para concretar la oferta política, logrando así una certeza en la población y consiguientemente la aprobación de la comunidad.

---

<sup>29</sup> Hernández Castellanos, Ob. Cit. Pág. 6.





- Acuerdos sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria

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

- Plan de gobierno de turno

Debe ser el instrumento que refleja los compromisos y las acciones que promoverán el desarrollo del país, siendo la política laboral una de las áreas programáticas importantes. En este caso, el gobierno del Partido Patriota incluye una propuesta para incentivar y acrecentar el nivel económico del país, destaca que: “La generación de inversión, como medio de crear empleo, es la base fundamental para lograr el bienestar económico y social de la población guatemalteca. Sin inversión privada no habrá empleos, y sin empleo y generación de riqueza, no podría existir la tributación que provee los fondos para la inversión y protección social que brinda el Estado a la población, todo está concatenado.

En este contexto, se propone un marco que ofrezca solidez macroeconómica y una estrategia fiscal que incentive a los inversionistas, simplificando el sistema impositivo actual, estableciendo incentivos directos para la inversión y fortalecimiento de la recaudación.



Asegurar un estado de derecho sólido es una condición fundamental para propiciar la inversión, (...) se fortalecerá la certeza jurídica sobre la propiedad física e intelectual, así como la certeza de las condiciones en las que los inversionistas intervienen en el mercado, como certeza de la libre competencia, del sistema monetario, del mercado laboral y de las relaciones contractuales. Eliminar barreras, y simplificar trámites y requisitos para la creación de empresas extranjeras, es un requisito fundamental para la atracción de capitales.<sup>30</sup>. Aspecto que a criterio personal, se encuentra todavía muy alejada de la realidad, y que no refleja en ningún sentido el crecimiento económico y social de la población, las condiciones no han sido creadas, solo propuestas.

En los Aspectos Sociales, se destaca que continua una estigmatización o discriminación entre la población guatemalteca, elemento que hace mucho daño para el crecimiento sostenible de un país, porque al existir una diferenciación entre sectores de habitantes se da un rechazo total a las propuestas que presente la contraparte de las ideas, cuando se da esta luchas sin ningún punto en común es como se destruye la competitividad en bloque y no se construye un capital humano variable y efectivo.

La diversidad étnica y multilingüe del país es un reto para el diseño de políticas laborales incluyentes y efectivas. A modo de ejemplo, en materia laboral, en el año 2011 se observó que entre el 50% y 55% de la población indígena recibe un salario inferior al salario mínimo legal, esto según Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2011 -ENCOVI 2011, lo que da una variable en comparación a la ENCOVI 2006 que reporto un 70%.

<sup>30</sup> [http://www.partidopatriota.com/?ct=\\_1&nota=2](http://www.partidopatriota.com/?ct=_1&nota=2)



## 4.1 Derecho de los Trabajadores a devengar un Salario Mínimo

### 4.1.1 Definición

Alberto Briceño Ruiz, en Derecho Individual de Trabajo, establece que “el salario remunerador es una especie de justo salario, por lo que no puede dejarse a las partes en absoluta libertad para fijar la cuantía de la contraprestación más importante que recibe el trabajador; es en sí, necesario que la ley, para impedir los abusos del patrón, determine un salario de garantía, que sea el mínimo suficiente para que trabajador subvenga a sus necesidades y a las de su familia; además que la dignidad del trabajador requiere un marco de respeto, que solo puede lograrse mediante un trato equitativo; trato que debe reflejarse, en el pago del salario”.

Francisco de Ferrari indica que la idea de un salario vital, como antecedente, “predominó especialmente durante el siglo pasado, sirviendo de base a la determinación de los salarios mínimos y corresponde a un período de evolución que ha sido superado”, además acota este autor, “que el salario mínimo corresponde a una concepción puramente formal y jurídica, en donde, en realidad es un género de retribución que no tiene contenido propio, y que no responde a un concepto determinado ni tiene un origen único; por esta razón, el salario mínimo desde el punto de vista material debe ser, un salario vital o un salario justo, y su fuente la ley, en tales casos prohíbe a los empleadores hacer efectivo retribuciones inferiores a las fijadas por el órganos que se indique o por determinados convenios colectivos. Cuando se establece que no puede pagarse una retribución inferior a la fijada, se está frente a un salario mínimo”.



Para Ernesto Krotoschin el salario mínimo tiene el mismo carácter de vital; es decir, que se considera como un salario que tome en cuenta en cuenta las necesidades vitales del trabajador y de su familia; por tal razón, el salario mínimo tiene carácter de “móvil”, según la variación del costo de la vida, la fijación de los salarios mínimos, esta, a cargo de consejos o juntas de salarios, que se constituyen con alcance general o bien para cada industria o actividad o grupos de industria o actividades conexas afines.

Luigi de Litala en El Contrato de Trabajo indica que, la cuestión del salario mínimo pertenece más a la política y a la economía que al derecho, en donde salario mínimo es aquel que toma en cuenta en forma igual a dos elementos: Exigencias normales de vida y posibilidad de producción. Que expresa la temática de la siguiente manera: “Se comprende que una determinación concreta no puede ser hecha más que caso por caso, siendo difícil, sino imposible, establecer cuál es el mínimo de condiciones de existencia que se debe asegurar, tanto más que las necesidades varían de un tiempo a otro, de lugar a lugar y de familia a familia; y es, además, difícil determinar hasta qué punto la elevación de salario pueda ser soportada por una determinada industria”<sup>31</sup>.

Douglas W. Mackenzie del Ludwig von Mises Institute, retoma una idea económica enfocada a que el alegato económico contra las leyes de salario mínimo es sencillo. Los empresarios pagan un salario que no sea mayor que el valor de una hora de trabajo adicional. Aumentar los salarios mínimos obliga a los empleados a descartar a los trabajadores de baja productividad.

---

<sup>31</sup> Briceño Ruiz, Alberto. **Ob. Cit.** Pág. 323.



Esta política tiene sus mayores efectos en quienes tienen menos educación, experiencia laboral y madurez. En consecuencia, indica que se debería esperar que las leyes de salario mínimo afecten a los jóvenes y la gente con menos educación. Eliminar las leyes de salario mínimo reduciría el paro y mejoraría la eficacia de los mercados para la mano de obra de baja productividad.

Y como consecuencias negativas que se suelen atribuir al salario mínimo esta el aumento del desempleo para los que perciben sueldos bajos, ya que los costes de los sueldos más altos incentivan la reducción del número de empleados, el aumento del subempleo o de la economía informal, especialmente en aquellos países donde no existe seguro de desempleo, como en Guatemala, y el aumento de los precios de los bienes y servicios básicos: gran parte del coste corresponde a mano de obra.

Por otra parte Henry Hazlitt en "Economics in one Lesson" señala que los hechos examinados anteriormente son algunos de los perniciosos resultados que producen los arbitrarios esfuerzos realizados por el Estado para elevar el precio de aquellas mercancías que desea favorecer. La misma especie de daños se deriva cuando se trata de incrementar los sueldos mediante las leyes del salario mínimo. Esto no debe sorprender, pues un salario es en realidad un precio. En nada favorece la claridad del pensamiento económico que el precio de los servicios laborales haya recibido un nombre enteramente diferente al de los otros precios.

Lo anterior, ha impedido a mucha gente percatarse que ambos son gobernados por los mismos principios y por eso las opiniones acerca de los salarios se formulan con tal apasionamiento y quedan tan influenciadas por la política.

Que en la mayoría de las discusiones relacionadas al tema se olvidan de los más elementales principios y con personas que serán las primeras en negar que la prosperidad puede ser producida mediante un alza artificial de los precios, afirmando que las leyes que regulan el precio mínimo, en vez de proteger, perjudican las industrias que tratan de favorecer, y abogarán, por la promulgación de leyes de salario mínimo e increparán con la máxima actitud a sus oponentes.

## 4.2 Sujetos de la relación de trabajo

Son sujetos de la relación de trabajo “aquellos a quienes se les aplica el Derecho Laboral, los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligados por él”<sup>32</sup>; lo que se diferencia con los sujetos del contrato de trabajo, en cuanto, tanto patrono como trabajadores, contratan la prestación de sus servicios o los servicios ajenos, respectivamente, lo que para ambas partes constituiría contratación de trabajo y beneficio para uno y otro. Dentro de los cuales se hace mención de los siguientes:

### 4.2.1 Patrono

Manuel Ossorio, dentro del Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, indica que se le debe de dar esta denominación a toda persona física, ya sea individual o jurídica, que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en la relación subordinada. Es pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también como empleador y empresario.

---

<sup>32</sup> Cabanellas, Guillermo. **Contrato de trabajo**, pág. 506.



Bajo esta concepción, se infiere que tiene una importancia fundamental desde la visión económica, porque desarrolla su actividad desde el área industrial o comercial, con lo que, este al poseer un instrumento de producción, brinda las herramientas para la creación de trabajo; ya que necesitará de la actividad física e intelectual ajena, y con la cual hará trabajar a los empleados (arrendador de trabajo) por un precio pactado (salario) para cumplir con el objetivo y finalidad trazados como lo es, la de prestar un servicio o de solucionar una necesidad existente; donde el patrono se convierte en propietario del bien derivado o elaborado, introduciéndolo al mercado para utilizarlo o lo venderlo, y con lo obtenido paga el capital utilizado para la creación del bien, también paga a los trabajadores el precio de su trabajo, y lo que queda como remanente, es el beneficio o ganancia obtenida por la actividad comercial.

Desde el punto de vista jurídico se puede entender que es un sujeto de derechos y obligaciones garantizadas y exigibles. Bajo esta acepción el derecho guatemalteco, nos proporciona una definición concreta relativa a patrono en el Artículo 2 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo preceptúa que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

#### 4.2.2 Trabajador

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, se define a trabajador como aquella persona que trabaja, que puede ser denominado como obrero o jornalero. Es la parte contrapuesta al de patrono tanto los empleados y obreros son trabajadores que arriendan el trabajo a cambio de un monto económico preestablecido.



De lo anterior, se desprende que trabajador es, toda persona que presta a otros sus servicios en virtud de un contrato de trabajo o de aprendizaje. Por otra parte la Ley Federal del Trabajo de México, en su Artículo 3 expresa que: "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

Para que un individuo sea denominado trabajador debe poseer una serie de características, dentro de las cuales están las siguientes:

- a. Debe de ser una persona física.
- b. Fundamentalmente ha de trabajar por cuenta ajena, esto es, en provecho de otra persona. Pero en ningún momento perderá su condición de trabajador por el hecho de tener algún interés en la empresa o sociedad donde presta sus servicios, como es el caso de que sea accionista de la misma.
- c. Realizará una labor en condición subordinada; esta constituye la característica realista de la contratación laboral y a la vez comprende: la potestad de mando, dirección, organización, fiscalización y obediencia disciplinada en el trabajo, aplicada por el empleador y por tanto exigible al mismo trabajador. Siendo así que en todo contrato de trabajo, la dependencia o subordinación de una parte a la otra, constituye el rasgo más característico de la contratación de trabajo.

Doctrinariamente la subordinación o dependencia es "un requisito indispensable del contrato, que se caracteriza por una suma de atribuciones reservadas al patrono y derivadas precisamente de la situación de dependencia en que se encuentra el trabajador."<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 510





Otra corriente doctrinaria apunta que por el hecho de que el trabajador al momento de prestar un trabajo subordinado, está supeditado en un todo a las órdenes e instrucciones del patrono, puede decirse entonces que su voluntad no existe, por hallarse, en ese momento, sometido a las indicaciones del patrono en cuanto a la labor que le ha sido encomendada. Pero como lo señala Guillermo Cabanellas que en la subordinación del trabajador, en los contratos de trabajo suscritos con el patrono, debe ser entendida en el sentido de que éste “debe plegarse a los criterios directivos del patrono, labor del trabajo, a los métodos, a las costumbres y a las modalidades del trabajo propios de la industria o trazados por el propietario.”

d. Percepción de un salario, por una labor desempeñada, en un tiempo estipulado: Se entiende que por salario debe ser toda entrega del pago hacia el trabajador tanto en dinero o en especie que el patrono le haga a cambio de su labor ordinaria, y con la finalidad que se constituya como un beneficio para el empleado.

El Artículo 3 del Decreto 1441 del Congreso de República de Guatemala, Código de Trabajo, señala que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

#### 4.2.3 Representantes del patrono

Manuel Ossorio indica que se entenderá por representante, “en general el que ostenta una representación de cualquiera de las especies definidas. Es un mandatario, un apoderado”<sup>34</sup>.

---

<sup>34</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 547.



Representantes de comercio es también denominado en derecho comercial, al Factor, y es un auxiliar del comercio, a quien nombre un comerciante para que se encargue de la administración de sus negocios en general o de un establecimiento particular, y para ser factor se exige una capacidad legal para comerciar. La responsabilidad que sean realizados por este, dentro del marco de los poderes conferidos, obligan a la persona por cuya cuenta actúa en su calidad de tal; por lo tanto las operaciones mercantiles realizadas por factores se consideran actos de comercio.

El Artículo 4 del precepto legal indicado regula que: "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo."

#### 4.2.4 Intermediarios

Debe entenderse como Comisionista o Intermediario a "quien realiza, casi siempre de modo habitual y profesional, una comisión o varias más o menos afines. Y representa un mandato con fines comerciales mediante el cual una persona, realiza operaciones mercantiles por cuenta de otra, este suele actuar en su propio nombre y por cuenta del comitente, si bien puede hacerlo también en nombre de éste, contrariamente a lo que sucede con el mandatario, que actúa siempre en nombre del mandante.



Por lo que la comisión es la remuneración que percibe el comisionista por la gestión que realiza, y que suele consistir en un porcentaje del importe de los negocios que termina”<sup>35</sup>.

El Artículo 5 del cuerpo legal relacionado, indica que: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.”

#### 4.3 Obligaciones de los empleadores al pago del salario

La responsabilidad debe de recaer en el patrono para hacer efectivo el pago del salario, lo que se constituye como la principal forma de retribuir al trabajador por el servicio prestado durante un determinado tiempo; este compromiso está enmarcado dentro de la legislación laboral guatemalteca en el Artículo 61 que regula “... a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos: 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias...; f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa.

<sup>35</sup> Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 268.



Para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo; g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;”

#### 4.4 Protección al salario mínimo

El salario se encuentra regulado jurídicamente, por lo que existe una preferente protección, al indicar que: “el salario debe abonarse exclusivamente en moneda del curso legal, dentro de los plazos 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 partes o por pactos colectivos de condiciones de trabajo; pero teniendo muy presente que la regulación legal del salario es de orden público.”<sup>36</sup>

Teóricamente se estructura una categorización sobre la protección al salario dentro de las cuales, se pueden identificar como: “garantías frente al empleador; garantías frente a los acreedores del trabajador; garantías frente a los acreedores del empleador; garantías frente al mismo trabajador; garantías que protegen a la familia del trabajador; y otras garantías.”<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Cabanellas, Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral**. Pág. 799.

<sup>37</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 209.



#### 4.4.1 Obligaciones del Estado

Esta temática gira en torno a la preponderancia que debe de tener el Estado para garantizar de una manera sistemática y equilibrada, un sistema de efectiva participación y de propiciar el consenso entre las partes que interviene en el proceso de proposición, estudio y aplicación del salario mínimo, que la intervención estatal sea para avalar un correcto desenvolvimiento del cumplimiento de este, pero aunado al esfuerzo de impulsar y promover que la Inspección General de Trabajo sea el testigo ocular para verificar el pago del salario mínimo a todos los trabajadores de la economía formal.

En la Constitución Política de la República de Guatemala al incluir dentro del articulado lo relativo al Trabajo, hace imperativo la protección que el Estado debe de proporcionar para un proceso evolutivo positivo al elemento creador de riqueza como lo es, la actividad laboral, y se desarrolla a partir del Artículo 2 con los Deberes del Estado al indicar que: “Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”, aplicando una interpretación extensiva de dicho precepto, se toma en cuenta que el desarrollo integral de la persona incluye la actividad laboral por tanto bajo este precepto el Estado debe de garantizar todo lo relativo al dinamismo económico a través del trabajo.

Asimismo el Artículo 101 relativo al Derecho al trabajo regula que “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”; asimismo los Artículos 102 y 103 en cuanto a la tutelaridad de las leyes de trabajo establecen que:



“Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

#### 4.4.2 Propuestas alternativas

Oscar Rivas Sánchez apunta que: “Guatemala tiene una serie de obligaciones legales y compromisos internacionales que no hacen nada fácil el cambio de sistema”<sup>38</sup>, en cuanto al cambio del salario mínimo. Con esto la autora anteriormente citada presenta una serie de medidas que se consideran más factibles y que también cumplen con el objetivo de mejorar la remuneración de los trabajadores. Entre “las medidas a adoptar en el corto, mediano y largo plazo”<sup>39</sup>, resalta las siguientes:

A corto plazo será el de mantener la estabilidad de precios porque el Fondo Monetario Internacional, en su reporte de Perspectivas Económicas: Las Américas, proyecta para Guatemala una inflación y ante esta situación, la política monetaria será protagónica con un papel importante para mantener el valor adquisitivo de la moneda. También realizar campañas de divulgación de la información sobre las bondades de la política de salarios mínimos; a fin de promover una cultura laboral empresarial, sindical e institucional con enfoque de género y desde la perspectiva de los derechos humanos.

<sup>38</sup> ASIES. **Insumos para la elaboración de políticas laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.** Guatemala, 2008

<sup>39</sup> Hernández Castellanos, Violeta Emilene, **Ob. Cit.**, Pág. 10.



Y más importante será el de estimular la negociación colectiva para el establecimiento de salario mínimo del año 2014, mediante el conocimiento público del proceso.

Para el mediano plazo el establecer el impulso al cálculo del salario por productividad debe tomarse un plazo prudente para diseñar, de forma técnica y específica la forma de pago, pues la desventaja de este tipo de salarios es que su cálculo puede llegar a ser confuso. Primordialmente proporcionar e incentivar el fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo. “El Director General de la Organización Internacional del Trabajo en su Memoria de 1994 dirigida a la Conferencia Internacional de Trabajo mencionó que “una legislación laboral sin Inspección es más bien un ejercicio teórico de ética que una disciplina social obligatoria”. Y como se ha observado, en el caso de Guatemala, el grado de incumplimiento de pago del salario mínimo es alto”<sup>40</sup>.

Una constante revisión de la canasta básica alimentaria y canasta básica vital a partir de las encuestas realizadas a los hogares, para que se haga una revisión y así identificar no sólo el valor real de la canasta básica alimentaria y de la canasta básica vital; sino que también los bienes y servicios que éstas deben incluir para que se adecúen a las necesidades de las familias guatemaltecas. Reducir los costos de la inseguridad es importante el de mejorar el clima de seguridad en el país; para que estos gastos innecesarios se traduzcan en la creación de nuevas plazas de trabajo y/o en la capacitación de capital humano.

A largo plazo es importante la creación de un plan nacional de capacitación que tome en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los empleados para enfrentar los retos que devienen del mundo globalizado.

---

<sup>40</sup> Hernández Castellanos, Violeta Emilene, **Ob. Cit.**, Pág. 10.

También enfocadas a crear y desarrollar medidas para incrementar la competitividad de manera conjunta con el mejoramiento de la calidad de educación y la estimulación de la inversión extranjera directa. Ya que con estos factores se mantendrá el crecimiento de los beneficios para ambas partes de la relación laboral.

#### 4.5 Inspección General de Trabajo

##### 4.5.1 Definición

Debe de entenderse por Inspección de Trabajo al “Organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también la policía del trabajo.”<sup>41</sup>.

De conformidad con el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. El Artículo 280 del mismo cuerpo legal, regula que la Inspección General de Trabajo deber ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos.

---

<sup>41</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 354.





O cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Como visión, la Inspección se propone: a) desarrollar las funciones para las cuales fue creada dicha entidad; b) el de integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público; c) velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores; d) contribuir a que en corto plazo exista de manera permanente un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, con las actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto de seguridad laboral y previsión social.

Con objetivos propios como el de velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigencia o que se emitan en el futuro.

Dentro de las funciones que tiene a su cargo la Inspección se resaltan las siguientes:



- a. Realizar auditorías laborales, auditorías administrativas y revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo;
- b. Prevenir a que patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral;
- c. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción;
- d. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora;
- e. Participar como representante mediador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho;
- f. Asesorar técnicamente al ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia;
- g. Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales;
- h. Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral.



## 4.5.2 Estructura Organizativa

### 4.5.2.1 Sección de Fiscalía o Visitaduría Laboral

Se integra por un cuerpo de Inspectores de Trabajo quienes se encargan de realizar visitas a empresas, para verificar, el cumplimiento de las leyes reglamentos, y acuerdos de trabajo y previsión social.

Con el fin de velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social en empresa productiva y centros de trabajo. Y la de promover eficiencia, responsabilidad, eficacia y efectividad en la fiscalía laboral, para la solución de los problemas que se les presenten y asignen de acuerdo a las adjudicaciones y nombramientos.

Con el objetivo de velar por el efectivo cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y de previsión social en las empresas.

### 4.5.2.2 Inspector Fiscal o de Visitaduría Laboral

Es un puesto de trabajo de orden Técnico Profesional en la rama jurídica, laboral y previsión social que dentro de las funciones que tiene a su cargo el Inspector resaltan las siguientes:

- a. Realizar visitas de fiscalía o revisión en centros de trabajo a petición de parte o de inspecciones de oficio ordenadas por la Superioridad.
- b. Velar por la aplicación de las leyes y reglamentos laborales y previsión social en centros de trabajo o empresas.



- c. Formulación de prevenciones respectivas sobre faltas laborales y de previsión social que compruebe mediante revisión.
- d. Las funciones que le asigna la ley de trabajo y previsión social y sus reglamentos.
- e. Otras que les sean asignadas inherentes a su cargo por el Inspector General de Trabajo.

Dentro de las actividades que desarrolla se especifican:

- a. Que la sección programa actividades de visita con base al programa general de fiscalización general;
- b. Realiza visitas de fiscalía o revisión en centros de trabajo o centros de trabajo a petición de parte o de inspecciones de oficio;
- c. Vela por la aplicación correcta de las leyes laborales y previsión social en centros de trabajo o empresas;
- d. Formula prevenciones en relación a faltas laborales y de previsión social;
- e. Las actividades que permitan cumplir con las funciones que le asigna la ley de trabajo y previsión social y sus reglamentos;
- f. Elabora informes para la Inspección General de los resultados de fiscalización.
- g. Da seguimiento al cumplimiento de recomendaciones y sanciones administrativas de orden legal en las empresas o centros de trabajo;
- h. Otras que les sean asignadas inherentes a su cargo por el Inspector General de Trabajo.



#### 4.5.2.3 Sección de Conciliación Laboral

Está a cargo de un grupo de Inspectores de Trabajo, que se encarga de atender las demandas administrativas laborales que interponen trabajadores, por: despido, cesación de contrato, o conclusión de relación laboral.

Tiene como misión ser un ente eminentemente conciliatorio, con base a los preceptos legales aplicables, y concientización hacia las partes a efecto que establezcan un consenso en la equidad de derechos y obligaciones de relación laboral, aplicando la ley laboral.

Para establecer en las regiones de Guatemala, el desempeño de las actividades laborales, juntamente con ambientes de equidad y de respeto por la integridad social, dignificando la vida humana. Y como fin primordial el de solucionar los problemas, que originan las demandas administrativas laborales interpuestas, por despido o finalización de contrato.



## CAPÍTULO V

### 5. Salario Mínimo un derecho positivo no vigente en la realidad guatemalteca

Prácticamente en toda la historia reciente de Guatemala, se ha mantenido una política de congelamiento de salarios nominales tanto en el área urbana como en el área rural. Esta política se ve agravada por los acontecimientos inflacionarios iniciados en 1973 y con repuntes recurrentes hasta la fecha, particularmente a partir de la década de los años ochenta. En estos años se ha marcado y ha puesto en marcha del paradigma neoliberal, y sin que el Estado guatemalteco a través del Gobierno asuma acciones que detengan el deterioro de las condiciones de vida de la población, además sin contar con los planes que tiendan a mejorar dichas condiciones.

Por su parte, derivado del ambiente autoritario, represivo y de exclusión que ha prevalecido en el país, muchos sectores se han mantenido al margen del proceso de toma de decisiones en temas trascendentes y de interés para ellos, tales como el de la negociación – diseño de la política de salarios mínimos.

El salario mínimo en Guatemala se inició de acuerdo con el Compendio de Historia de Guatemala<sup>42</sup>, “el primer intento de establecer un salario mínimo (...) data de 1951, cuando el Gobierno acordó un salario mínimo de Q 1.25 para la ciudad y de Q 0.80 para el campo. Sin embargo, después de 1954 esta medida fue derogada y relegada hasta 1964, cuando se emitió un decreto que fijó un salario mínimo”.

---

<sup>42</sup> ASIES, *Compendio de Historia de Guatemala, 1944-2000*. Guatemala, 2004.



## 5.1 Canasta básica

Para abordar esta temática, se desarrollarán varias definiciones en relación al contexto de lo que significa canasta básica a nivel económico. En tal sentido citaremos:

- a. Bienes de Consumo: Comprenden los bienes o servicios destinados al consumo final, no a un proceso productivo; siendo esto una actividad, para la satisfacción de necesidades básicas o deseos humanos individuales o colectivos.
- b. A los Bienes no Transables: Se definen como aquellos que por su naturaleza no son susceptibles de ser comercializados en el mercado internacional, por lo que su precio se determina por las condiciones de oferta y demanda en el mercado interno.
- c. Bienes transables: Son los bienes susceptibles de ser comercializados internacionalmente (exportados o importados); su precio tenderá a reflejar el precio internacional más aranceles y costos de transporte en moneda nacional.
- d. Precio: Aspecto importante dentro de un estudio socio-económico, y se define como la valoración de un bien o servicio en unidades monetarias u otro instrumento de cambio; puede ser fijado libremente por el mercado en función de la oferta y la demanda, o por las autoridades, en cuyo caso se trataría de un precio controlado.
- e. Por último la canasta familiar de consumo se define como el conjunto de bienes y servicios representativos del gasto de consumo final de los hogares de un país. A partir de abril del año 2011, el Instituto Nacional de Estadística calcula el Índice de Precios al Consumidor con una nueva estructura de ponderaciones con período base a diciembre 2010. Esta nueva estructura de la canasta se ha estimado sobre la base de los resultados de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos Familiares (ENIGFAM) realizada en 2009 y 2010.



### 5.1.1 Canasta Básica y la Situación Económica

Se utiliza la base de datos de los Censos de Población y Vivienda del año 2002. La Línea de Pobreza Extrema (LPE), representa el costo de adquirir la Canasta de Alimentos (CA) que cumpla con el requerimiento calórico mínimo anual por persona.

La Línea de Pobreza No Extrema (LPNE), incluye el costo de la canasta de alimentos y un monto adicional que corresponde al porcentaje del gasto por consumo de otros bienes y servicios.

Al sumar los resultados correspondientes a ambos niveles de pobreza, se obtiene la Pobreza Total. El resto de la población, es clasificada como No Pobre.

Los niveles de bienestar dividen a la población en “pobres extremos, pobres no extremos y no pobres”<sup>43</sup>, tres grandes grupos que presentan diferencias significativas en la mayoría de los indicadores de dicha encuesta.

#### 5.1.1.1 Canasta Básica Alimentaria (CBA)

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. En referencia al valor de la misma se detalla la siguiente tendencia.

---

<sup>43</sup> Instituto Nacional de Estadística. ENCOVI, Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2011, págs. 15-17





#### 5.1.1.2 Costo de la Canasta Básica Alimentaria (CBA)

El costo de adquisición de la Canasta Básica Alimentaria a junio 2013 se incrementó en Q. 57.00 con relación al mes anterior, y con respecto a junio de 2012 en Q. 294.90.

Y veinte productos de la Canasta Básica Alimentaria incrementaron sus precios medios entre los que destacan: el güisquil, papa, queso fresco y tortillas. Por otro lado tres productos registraron reducciones como: el tomate, plátanos y leche pasteurizada.

Llegando a un total de Q. 2,829.00, lo que representa el costo diario familiar valuado en Q. 94.30, por lo tanto se hace referencia que la variable anterior es mayor al salario mínimo actual; en consecuencia no cubre ni el mínimo de los precios de los bienes y servicios requeridos por un núcleo familiar.

#### 5.1.2 Canasta Básica Vital (CBV) o ampliada

Se define como el conjunto de bienes y servicios para satisfacer las necesidades básicas para el bienestar de todos los miembros de la familia.

Incluye la alimentación, bebidas alcohólicas y tabaco, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, comunicaciones, transporte, recreación y cultura, educación, restaurantes y hoteles y bienes y servicios.

Como elementos varios para el consumo y momento de ocio de los pertenecientes a un círculo familiar. En referencia al valor de la misma se detalla la siguiente tendencia:



### 5.1.2.1 Costo de la Canasta Básica Vital (CBV)

El costo de adquisición de la canasta básica vital al mes de junio 2013 se incrementó en Q. 104.02 con relación al registrado en el mes anterior, y respecto a junio de 2012 en Q. 538.14, “llegando a un total de Q. 5,162.41”<sup>44</sup>.

## 5.2 Alza al Precio

Como indicador macroeconómico, este dato se utiliza para medir el comportamiento del nivel general de precios de la economía del país, tomando como base los precios observados en el mes de referencia.

Los resultados globales, más importantes de junio de 2013 son los siguientes: se registró una variación intermensual de 0.62%, una variación interanual de 4.79% y una variación acumulada de 2.88%.

El índice de alimentos de la FAO registró en mayo 2013 un nivel de Q. 215.18, lo que representa una variación de 5.07% respecto a mayo 2012 y de -0.27% respecto a abril 2013.

El precio internacional del petróleo, West Texas Intermediate (WTI) registró en junio 2013 un precio promedio de US\$ 95.80 “lo que representa una variación de 16.25% (13.39 US\$) respecto a junio 2012 y de 1.05% (1.00 US\$) respecto a mayo de 2013”<sup>45</sup>.

<sup>44</sup> Instituto Nacional de Estadística, **Índices de Precios al Consumidor –IPC- y Costo de la Canasta Básica Alimentaria y Vital, Junio 2013**, págs. 13-15.

<sup>45</sup> *Ibíd.*, pág. 11



El tipo de cambio respecto al dólar de Estados Unidos de América registró en junio 2013 un promedio de Q. 7.82 por 1 US\$, lo que representa una variación de 0.38% respecto a junio 2012.

El índice de precios al consumidor a junio se ubicó, con una variación de 0.62% respecto al mes de mayo 2013. En relación al mes de junio del año anterior la variación fue de 4.79%.

En las divisiones que integran el Índice al Precio del Consumidor (IPC), la de alimentos (1.24%), vivienda (1.24%), explican en mayor medida el nivel de inflación alcanzado en el mes de junio 2012 (0.62%). Es importante destacar que la división de recreación (-0.34%) presentó la mayor baja en el mes de estudio.

Gastos básicos con mayor incidencia absoluta: entre los principales gastos básicos que explican el comportamiento de la inflación del mes de junio se encuentra el incremento en las tortillas, gas propano, maíz y energía eléctrica, sumando 0.36 puntos del total de alzas en el mes de junio. Las principales reducciones se registran en tomate y presentaciones artísticas descontando 0.04 de la inflación del mes. Los gastos básicos que registraron la mayor alza porcentual en el mes de junio fueron: "culantro, gas propano, servicios de transporte aéreo, repollo, con variaciones de 12.26% a 8.29% respectivamente"<sup>46</sup>.

Para el mes de junio los gastos básicos que contribuyeron a la inflación interanual fueron: "huevos (0.48%), carne de res (0.41%), y servicios de electricidad (0.31%) entre otros. Entre los productos que moderaron la inflación interanual se encuentran:

---

<sup>46</sup> *Ibíd.*, pág. 12



Azúcar (-0.03%), presentaciones artísticas (-0.02%) y cerveza (-0.01%). A nivel interanual los productos que registran la mayor alza porcentual es el güisquil (67.93%), Otras legumbres y hortalizas (46.83%), chile pimienta (41.91%) y culantro (40.57%) respectivamente<sup>47</sup>.

Lo anterior se deriva de la marcada inflación, y se define como el alza generalizada y persistente en el nivel de los precios internos de la economía del país, y a una inflación importada; ésta como efecto de la evolución de los precios internacionales en la inflación interna.

Incluye bienes de consumo cuyos costos dependen significativamente de los precios de los commodity o materias primas (harinas, aceites y combustibles) y aquellos que son en gran parte o enteramente de origen importado (vehículos, combustibles, aparatos electrodomésticos y medicinas); este aspecto influye en la depreciación del salario mínimo, reduciéndolo a un monto que no cubre las necesidades mínimas de quien lo recibe.

Los factores internos como externos influyen en el Poder Adquisitivo de las personas, y por tanto se ve afectado el consumo de bienes y consecuentemente un estancamiento o parálisis en la actividad económica.

Se entiende como poder adquisitivo con relación a personas, a la capacidad económica de adquirir bienes o servicios. Respecto al dinero representa la cantidad de bienes y servicios que se adquieren por una suma determinada, según la cantidad que se habría adquirido anteriormente en un período base.

---

<sup>47</sup> *Ibid.*, pág. 13



En el ámbito nacional, el poder adquisitivo se ve afectado por la inflación y en el ámbito internacional por el tipo de cambio en la moneda nacional respecto a las monedas de otros países.

Por su parte el tipo de cambio se entiende como la relación entre dos divisas; es la tasa o relación de proporción que existe entre el valor de una y la otra; dicha tasa es un indicador que expresa cuantas unidades de una divisa se necesitan para obtener una unidad de la otra.

#### 5.2.1 Poder Adquisitivo del Quetzal

Para el mes de junio de 2013 el poder adquisitivo del Quetzal se ubicó en 0.88 por ciento, perdiendo 12 centavos con relación al período base de diciembre 2010, y 5 centavos respecto a junio de 2012.

Estos datos según el estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística, denominado, Índices de Precios al Consumidor –IPC- y Costo de la Canasta Básica Alimentaria y Vital Junio 2013. Lo que implica que a nivel nacional, se está dando y consolidando una devaluación de la moneda, y de seguir con la misma tendencia de precios más altos a los productos, un bajo volumen de competitividad a nivel regional; con variables económicas inestables por políticas mal analizadas y materializadas a través de legislatura que descompensa el poco desarrollo activo y por otro lado eleva e incentiva los efectos monopolizadores, todos estos elementos constituyen la Inflación, que hacen que el valor adquisitivo no sea el mismo, que traducido y aplicado esto en la sociedad consumidora de bienes y servicios.



Los efectos son de naturaleza macro ya que se hace visible la poca capacidad que tiene el salario mínimo ante la escalada de precios, el cual no es analizado por los organismos encargados de velar por una fijación real de dicha remuneración, además de la inactividad por parte de la Inspección General de Trabajo, delegada la responsabilidad en los Inspectores, de vigilar que el salario mínimo sea cancelado a todo trabajador de cualquier actividad económica en condiciones de igualdad. Se hace referencia que el valor adquisitivo a nivel internacional estará marcado y estandarizado por el tipo de cambio que presente la moneda nacional, frente al resto de monedas de otros países.

#### 5.2.2 Productos con más incidencia en el Índice de Precios al Consumidor mensual

Como lo demuestra el estudio mencionado, que si bien es cierto en el mercado global y regional existe una variada y múltiple cantidad de bienes que hacen del desarrollo familiar algo más práctico, la población guatemalteca, tiene elementos básicos y comunes de consumo, independientemente al status económicos en el que se desarrolla este núcleo familiar, y entre los productos objeto de variables sensibles están:

- Tortillas
- Gas Propano (cilindro de 25 libras)
- Maíz Blanco
- Energía Eléctrica de 101 a 300 KWS
- Presentaciones Artísticas
- Tomate



De lo anterior, se desprende que al haber un incremento en alguno de los productos, será un efecto de espiral ascendente de precios que únicamente recaerán sobre el consumidor final, lo que constituye que su poder adquisitivo se contraerá dejando de absorber lo básico para pasar a consumir lo ínfimo.

### 5.3 Endeudamiento a falta de un salario, en la ley rectora del derecho laboral

Un problema notorio a nivel nacional, dentro de la Inflación existente y creciente, cada vez en un periodo más corto, hace que los miembros que pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA).

Opten por adquirir deuda con instituciones bancarias, y afianzadoras que tras un largo y complejo proceso de evaluación económico-social les entregan la cantidad solicitada, por un plazo estipulado para hacer efectivo el préstamo efectuado, manejando una elevada tasa de interés, esto dependiendo del plazo pactado para cumplir con la obligación. En otros casos recurren, en su afán de poseer liquidez para solventar las necesidades que no pueden ser sufragadas por la pérdida del valor adquisitivo del salario que perciben, a personas individuales que les otorgan la cantidad solicitada pero con tasas de interés, a veces mucho mayores a las ofrecidas en las instituciones bancarias y sin realizar los trámites para optar al crédito; además sin control por parte de las autoridades responsables de velar por que no existe la intermediación financiera.

En las publicaciones emitidas por las instituciones, se observa un común denominador; el cual es un crecimiento en la actividad financiera; los Bancos del sistema reportan que el guatemalteco accede más al sistema bancario, aunque no a los niveles de otros países de la



región; tal es el caso de Costa Rica, pero tiene una importante alza, un acercamiento al Banco, que hace presumir de confiabilidad en el sistema. Lo que hace el guatemalteco promedio es acercarse a la corporación bancaria y también al sistema de Cooperativismo, para lograr que le otorguen un crédito, un préstamo, lo que conoce como un efecto placebo para solventar y/o completar la satisfacción de sus necesidades y las de su núcleo familiar.

Lo anterior es atribuible a la Inflación y al estancamiento de las políticas sobre la determinación de un salario base, de un mínimo, el cual tiene que ser acorde y sustentable con los efectos reales de la economía nacional, dada su naturaleza.

El efecto placebo solo brinda una satisfacción inmediata, momentánea, casi siempre con repercusiones considerables que solamente ocultan la continuidad o la gravedad del problema, convirtiéndola en una espiral envolvente, en este caso para el trabajador que al verse envuelto por un crédito busca el siguiente para cumplir con el anterior o bien es sujeto a la falsedad forzada que le es atractiva y de ese modo renegocia dicha deuda; lo que incrementa nuevamente su debacle económica, todo esto, podría inferirse, por un inmoderado o inexistente control financiero familiar con los recursos que se cuenta.

Por el incumplimiento de las obligaciones contraídas ante las instituciones bancarias o personas individuales, existe, dentro del aparato judicial, infinidad de procesos en contra de los trabajadores, según lo regulado en el Artículo 97 del Código de Trabajo, dando la opción que el salario sea embargado para hacer efectiva dicha obligación; en consecuencia el trabajador recibe una cantidad menor de su salario, haciendo imposible la subsistencia en un sistema económico que se mantiene en movimiento y que en la mayoría presenta alzas incontroladas.





#### 5.4 ¿Por qué existe y se justifica un Salario Mínimo?

Esta ha sido una pregunta recurrente entre el sector patronal, al ver que se tienen que sujetar a un precepto impositivo emitido por el Estado, y con esto se vulnera la libertad de contratación que debe existir en la relación laboral dado que se coarta el accionar entre las partes a pactar lo que sea conveniente para ellas.

La intervención del Estado en la actividad económica es el principal problema en el desarrollo de los ámbitos de productividad individual. Porque al establecer un mínimo en la retribución del trabajador, crea un factor recesivo en el crecimiento del empleo porque es obligado a pagar al individuo, capaz o no, por una acción laboral desarrollada satisfactoria o insatisfactoria, esto sin tomar en cuenta las horas efectivamente productivas para desarrollar el producto o brindar el servicio, que se lleva a los sujetos que solicitan los bienes. Bajo estas premisas los sujetos patronales ven improductivo y contraproducente el hecho que exista una norma imperativa que los obligue a desechar el principio de libre contratación contenida en los argumentos de ley de oferta y demanda.

Lo anterior se resume en una idea concreta la cual cuestiona y completa el argumento de los sujetos patronales con lo siguiente: “¿Puede el Estado incrementar los salarios sin que se resienta la creación de empleo? La riqueza no es algo inmutable pero, a la vez, está claro que no se puede distribuir más de la que se produce. Como tampoco se puede pagar más de lo que se produce. El salario, aunque no reciba la denominación de “precio”, no es, ni más ni menos que eso: un precio por los servicios laborales, los efectos de su elevación artificial por



el Estado serán los mismos que si el de determinados bienes o servicios se incrementasen de esta forma”<sup>48</sup>.

Contrario a las ideas anteriormente expresadas, se desarrolla una tendencia proteccionista e intervencionista que brinda el Estado hacia el trabajador; esto como única consecuencia de brindar las herramientas necesarias para no dejar en las manos del sujeto patronal bajo la ley de oferta y demanda, la discrecionalidad de fijar un tope en los ingresos del trabajador, dado que no se garantiza que en época de bonanza existirá un aumento económico para el empleado.

Por lo tanto la intervención estatal no solo es necesaria sino que justificada para que se defienda la explotación, realizando una constante revisión para equilibrar las desigualdades resultante por la fluctuación y variabilidad de los precios del mercado en cuanto a bienes y servicios básicos; es así como el salario mínimo constituye una garantía irrenunciable, que es necesario para la subsistencia del trabajador; esto también justifica la existencia de una constante revisión al mismo, con estudios estadísticos que estimen la capacidad de las empresas, clasificando todos los sectores productivos y sacando promedios de sus utilidades, “con base en estos resultados se calcularan los salarios que los patronos están en capacidad de pagar a sus trabajadores, sin tener que provocar un alza en los precios”<sup>49</sup>.

Comprobando de esta manera que las políticas del salario mínimo aumentan el nivel de vida moral e intelectual del trabajador, así como su capacidad de consumo con lo cual resultan beneficiados hasta los empresarios.

---

<sup>48</sup> <http://lavozliberal.wordpress.com/2010/10/19/el-salario-minimo-creador-de-paro/>

<sup>49</sup> Aguilar Chang, Víctor Manfredo. **Análisis crítico del Salario Mínimo como medio para asegurar un “justo” intercambio entre empleador y empleado.** Pág. 35



Protegiendo con esto al núcleo familiar y a la sociedad en general. Ya que con un salario inferior provocaría conflictos y malestar en la clase trabajadora, por lo tanto una inestabilidad generalizada tanto económica como de seguridad ciudadana.

5.5 El resultado de la regulación de la economía, su impacto en el libre mercado y el efecto en la calidad del salario.

Teniendo como referencia la investigación consultada se señala a las “Dificultades teóricas de las políticas de fijación de salarios mínimos”.

En las que según algunas corrientes de pensamiento económico, tal como lo es el liberalismo, reclaman que intervencionismo estatal distorsiona el funcionamiento del mercado laboral. Lo que desarrolla una generación de efectos contrarios a los deseados, tales como:

- a. “Aumento del desempleo;
- b. Desplazamiento forzoso al sector informal;
- c. Aumento de la inflación;
- d. Falta de competitividad”<sup>50</sup>.

El conjunto de elementos indicados hacen totalmente predecible el desarrollo de una crisis sistemática y con tendencia evolutiva a nivel económico, como social, esto obliga al trabajador a que busque alternativas para completar sus ingresos y lograr así satisfacer las necesidades básicas de su núcleo familiar.

---

<sup>50</sup> Hernández Castellanos, Violeta Emilene, **Ob. Cit.** Pág. 6



Consecuentemente nace una transición entre la economía informal y la formal, esto por la regulación excesiva a continuar con la centralización y desarrollo unilateral.

En relación al salario, paralelamente no existe una tendencia al alza, dado que no es factible imponer un desequilibrio económico que perjudique a los empleadores y porque no existe garantía que los bienes de consumo mantendrán sus precios, no se desarrollan políticas de seguridad, y a falta de seguridad los incentivos para inversión se reducen con lo que alejan la posibilidad para un crecimiento económico para ambas partes de la relación laboral.

a. Aumento del desempleo

Analizado desde el punto de vista liberal, ésta basa su argumento bajo la premisa que al existir la imposición de una renta mínima, se puede causar desempleo. Y como lo desarrolla la autora consultada al momento de desplegar la temática señalando que “la posición de equilibrio en el mercado de trabajo se da cuando existe un volumen de trabajo empleado, a un salario. Sin embargo, si un gobierno dispone aplicar un salario mínimo superior al de equilibrio, entonces los trabajadores querrán ofrecer más horas de trabajo y/o serán más las personas que querrán ingresar al mercado laboral, por ello la oferta se traslada al punto en que la demanda de trabajo se restringe hasta el punto de ser insuficiente”<sup>51</sup>. Teniendo en cuenta lo relacionado, se hace necesario indicar que esto ocasionaría que el empleo efectivo será inferior al de equilibrio, creando de esa manera una descompensación que como consecuencia será en primera instancia el desempleo y desencadenará efectos negativos y poco efectivos para el desarrollo económico y social del trabajador en relación a la remuneración.

---

<sup>51</sup> Hernández Castellanos, Violeta Emilene, **Ob. Cit.** Pág. 6



Como efectos de imponer un salario mínimo se pueden señalar los siguientes: a) Como efecto deseado se establece que las personas que permanezcan empleadas tendrán un mayor ingreso para cubrir las necesidades que no han podido satisfacer. b) Pero como un efecto no deseado fraccionara a un porcentaje de personas que quedan desempleadas, esto porque las empresas no están en la capacidad de mantener las plazas por la elevación de costos de producción.

b. Desplazamiento forzoso al sector Informal

Debido a que el salario mínimo no es suficiente para cubrir las necesidades básicas alimentarias y vitales, se observa un desplazamiento forzoso a la informalidad.

c. Aumento de la Inflación

Se le denomina inflación vía costos a aquella que se produce cuando tiene lugar un aumento del salario mínimo, sin que se registre crecimiento de la "productividad"<sup>52</sup>.

La relación entre precios, salarios y productividad puede establecerse con la forma siguiente fórmula:

"La Tasa de crecimiento de los salario – La Tasa de aumento de la productividad.

Dara como resultado la Tasa de Aumento de la Inflación"<sup>53</sup>.

Sin embargo, para ello la política de salarios mínimos debe acompañarse de otras medidas que tengan por efecto aumentar la productividad del país.

<sup>52</sup> Hernández Castellanos, Violeta Emilene, **Ob. Cit.** Pág. 6

<sup>53</sup> Cuadrado Roura, J. **Política económica, objetivos e instrumentos.** página 383.



d. Falta de competitividad

La conjugación de los tres factores detallados anteriormente redundará en una pérdida de competitividad por los costos generados en relación al aumento de los salarios.

Cabe mencionar que esta situación tiende a afectar los puestos de trabajo de baja calificación que usualmente son ocupados por trabajadores de escasa educación y en condiciones de pobreza.

5.6 La gestión para el Control del salario, conlleva consecuencias que hacen considerarlo un derecho positivo no vigente en la realidad guatemalteca.

¿Es necesaria la discrecionalidad y la burocratización del proceso, para establecer un monto “racional, objetivo y real” remunerable al trabajador?. Esta cuestionante es ampliamente discutida y concluyente en un sentido; el Estado, en este caso el Presidente del Ejecutivo, se atribuye el poder establecer un mínimo bajo el cual todos los que se encuentren en una relación laboral deben adherirse, creando una política salarial “proteccionista” con una norma de control artificial de los precios que la impone y la sustenta, pero lo que en realidad se desarrolla es un arma con la cual crea desaceleración y desincentiva la creación de empleo o mejoramiento de los existentes.

Lo anterior, conduce a la reducción del personal laboral y como efecto inmediato el crecimiento exponencial de la economía informal, dejando de percibir la recaudación ordinaria para la gestión anual por parte del Estado.



Por ese motivo se recurre a contratar deuda para sufragar presupuestos nacionales irracionales, pero necesarios para alimentar la voracidad de la burocracia, que afecta la productividad y el crecimiento exponencial económico. Se sostiene esta noción bajo dos ideas que resumen el motivo por el cual el control de salarios actual, no crea confianza pero irónicamente desarrolla discrecionalidad no fundamentada.

Como primer punto es necesario indicar que “las leyes de salario mínimo son un ataque directo a los trabajadores menos cualificados y menos productivos, aquellos para los cuales, los salarios bajos constituyen su principal, por no decir su única, arma a la hora de competir por un puesto de trabajo. Evidentemente, con un salario mínimo alto se le cierra cualquier puerta en el momento en que tenga que competir con otros trabajadores más cualificados y con una formación superior. Hasta aquí todo es lógico, aunque tantos sean incapaces de verlo así, porque, siendo claros, la competencia por un empleo sigue las mismas reglas que la colocación de un bien en el mercado y el éxito en su venta: la libre competencia”<sup>54</sup>.

Y como segundo punto, muchas veces “estas leyes podrán ser bien intencionadas, su objetivo será combatir el daño provocado por los bajos salarios pero los efectos perjudiciales, a la larga, superarán a los beneficiosos. Para algunos trabajadores, seguramente, serán beneficiosas: les garantizará un salario alto y una indemnización más cuantiosa en caso de ser despedidos. Pero, pretendiéndose proteger desde el Estado a todos los trabajadores, para muchos de ellos las consecuencias serán bastante perniciosas. Mediante las leyes de salario mínimo, lo que se intenta es sobrevalorar el trabajo de un operario concreto impidiendo su contratación por una cantidad de dinero inferior, lo que da como resultado que se le impida obtener lo que su capacidad le permita.

---

<sup>54</sup> <http://lavozliberal.wordpress.com/2010/10/19/el-salario-minimo-creador-de-paro/>



Mientras que, como contrapartida, se limita a la comunidad beneficiarse de los servicios que, por muy modestos que éstos sean, es capaz de rendir. Se evita un salario bajo, sí, por supuesto, pero sustituyéndolo por el paro”<sup>55</sup>.

En referencia a la ley de manera general Frédéric Bastiat expuso: “¡La Ley se convierte en el arma de todo tipo de avaricia! ¡En vez de controlar el crimen, la ley misma es culpable de cometer las maldades que se supone que ella castigue!”<sup>56</sup>, estas palabras resuenan con eco propio cuando se está ante un norma que atenta contra la seguridad, imponiendo muchas veces conclusiones apresuradas, no consensuadas, basadas en premisas erróneas ligadas mayormente a construir políticas proselitistas con efectos placebos para una sociedad económicamente inestable.

Toda esta complejidad que crea el Estado, hacen más vulnerable y menos garantista el derecho que tiene el trabajador a percibir una retribución que se adecue al cumplimiento de sus necesidades, porque cuando se pone en movimiento este complejo sistema se trastorna la libertad y se positivizan falsas premisas de escenarios económicos, que como bien se indicó destruyen los derechos inherentes del trabajador; y con esto se crean normas positivas pero no vigentes en la realidad. Porque el trabajador no tiene la culpa, como tampoco la tiene el empleador, sino esta responsabilidad recae en el Estado y en las instituciones encargadas de “analizar”, basándose mayormente en proyecciones estadísticas volátiles que no fundamentan un estudio de la situación real y que verdaderamente debe de ser observado desde los muchos puntos de vista que tiene el fenómeno, concluyendo así en regular un salario como elemento normativo positivo de aplicación general.

---

<sup>55</sup> **Ibíd..**

<sup>56</sup> [http://www.institutolibertad.org/descargas/La\\_Ley\\_y\\_otros\\_ensayos.pdf](http://www.institutolibertad.org/descargas/La_Ley_y_otros_ensayos.pdf)





5.7 Vulnerabilidad a la protección del salario mínimo del trabajador, como consecuencia de la pasividad de la Inspección General de Trabajo.

Si bien se apuntó con anterioridad, la complejidad de la estructura para la fijación de un salario es tan amplia que, cuando se trata de tomar todos los elementos muchas veces no se abarca ni siquiera un porcentaje mínimo de lo deseado, bajo esta perspectiva es necesario hacer referencia a otro nuevo problema que conlleva una disolución en los consensos y por ende una espiral creciente de desestabilización teniendo como resultado, la inactividad de la entidad gubernamental encargada de velar por el estricto cumplimiento de lo impuesto en la norma positiva.

El problema radica esencialmente en la conocida falta de voluntad política para reforzar el control artificial; se propone el término "artificial" entendido como aquel llevado a cabo por la Inspección General de Trabajo al realizar la inspección de las condiciones de trabajo de los todos los que desempeñan una actividad laboral, pero realizado únicamente con la observación y no de una correcta comunicación entre las partes sin llegar a conocer el trasfondo de la situación.

En este caso el posible incumplimiento en el pago del salario o las consecuencias de no cumplir con lo estipulado en el contrato o la justificación del despido, aplicando así un precepto jurídico no contextualizado en la realidad dado a la Inspección. Dentro de los factores que influyen en su poca participación como ente ejecutivo de verificación se puede señalar:



a. Falta de Presupuesto

Al formar parte de la burocracia estatal, es necesario su funcionamiento a través de recursos económicos, proveniente del presupuesto vigente en cada período, pero según consta en los Decretos del presupuesto de los últimos 5 años, este ha variado desde que se ha mantenido hasta que ha sido reducido, esto concluye directamente que la institución al no contar con el monto económico necesario, reduce su capacidad de acción, traducido con la reducción de Inspectores de Trabajo, lo que implica reducir en vez de ampliar el rango de observación y de control durante el año, también en la reducción de las visitas a los lugares de trabajo, contraer los servicios departamentales en las sedes de la inspectoría, reajustarse únicamente a verificar el cumplimiento de los prestaciones laborales extraordinarias siendo estos la Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14) y el Aguinaldo.

b. Definir una política tendiente a mejorar el pago del Salario Mínimo

Teniendo como base la investigación realizada, muchas de normas y tendencias por las cuales se rige la Inspección, se encuentran desactualizadas, siguen siendo aplicadas políticas pertenecientes a décadas pasadas. Y al no existir una debida actualización y revisión de los protocolos aplicables, se está propenso a crear desfases e inseguridad a los individuos a los cuales va dirigida la norma y los objetivos de la Inspección.

Paralelamente a lo relacionado, se desarrolla la falta de certeza en aplicar las normas existentes, no hay políticas de protección o de una marcada intención de cumplir con lo establecido en la normativa.



Existe una clandestinidad y por consiguiente un abandono por parte del Estado, y este al estar presente en toda esfera del individuo no cumple con el mínimo para garantizar el derecho a optar a una retribución digna. Las estrategias deben de ser replanteadas y actualizadas, proponer una nueva tendencia del manejo y del trato que debe de existir en las relaciones entre las partes laborales, propiciar e impulsar la solución de conflictos y evitar de esta manera seguir congestionando el aparato judicial, reformular métodos ecuánimes para cumplir con el pago del salario mínimo, propiciar y garantizar la denuncia de los trabajadores cuando sus derechos sean vulnerados.

Bajo estas premisas se concluye que la Inspección General de Trabajo, posee los elementos que hacen desconfiar al trabajador que la institución vele por el resguardo de sus derechos y por la inactividad del mismo, se vulnera la legislación laboral, ya que como institución encargada de velar por ser garantista, no cumple su papel a cabalidad, por lo que reacomodar las políticas proteccionistas debe ser una prioridad para la Administración de la Inspección.

5.8 Propuesta para fomentar la creación de empleo a través del emprendimiento, basado en la gestión del talento humano.

Inicialmente se define la administración como: "La disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado"<sup>57</sup>.

---

<sup>57</sup> Covey, Stephen R. **Los siete hábitos de la gente altamente efectiva**. Pág. 78.



Fácilmente puede apreciarse que, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la entidad marchará; caso contrario, se detendrá. De aquí que toda organización debe prestar primordial atención a su personal, al denominado talento humano.

Y como el talento humano se define como un conjunto, no solo del esfuerzo o de actividad humana, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad tales como: el conocimientos, las experiencias, la motivación, el intereses vocacionales, las aptitudes, las actitudes, las habilidades, las potencialidades y la salud.

Es así como el talento humano proporciona la descarga creativa en cualquier organización. Los trabajadores se encargan de diseñar y producir los bienes y servicios, del control de calidad, de la distribución de los productos, de asignar los recursos financieros, y además el de establecer objetivos y estrategias para la organización. Esto porque sin recurso humano eficiente sería verdaderamente imposible que una empresa logre sus objetivos siendo así que el trabajo del director de talento humano es influir en esta relación entre una organización y sus empleados porque "La dirección del talento humano es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influye en la eficacia de éstos y de las organizaciones"<sup>58</sup>

Una nueva tendencia en esta rama de la acción laboral consiste en que ahora los empleados tienen visiones diferentes acerca del trabajo que desean desempeñar. Cierta grupo de empleados desean colaborar en la dirección de sus puestos de trabajo, y quieren participar en las ganancias financieras obtenidas por su organización.

---

<sup>58</sup> *Ibíd.* Pág. 20.



Y otros, todo lo contrario, cuentan con tan pocas habilidades de mercado que los empresarios deben rediseñar los puestos de trabajo y ofrecer una amplia formación antes de contratar. Bajo esta perspectiva actualmente están cambiando los índices de población y la fuerza laboral, es en este momento en el que se generalizan los despidos por falta de capacidad del empleado en acreditar un nuevo estándar profesional.

Siendo cada vez más común lo anterior, se ve, el aumento desproporcionado de economía informal, esto por la insuficiencia del salario mínimo o del cese de la relación laboral. En este momento de crisis, para el trabajador, es necesario que se le brinden las herramientas de sostenibilidad económica continua y no paliativos intermitentes, que no le aseguran un ingreso continuo, sino una situación de incertidumbre, es de este modo que el Estado debe de facilitar la ayuda brindado capacitación constante, el cual desarrolle el fomento de creación de empresas, de una serie de pymes, micro, pequeñas y medianas empresas.

El Estado debe de limitar su actividad en materia económica, pero no así, en el desarrollo y facilitación del desarrollo individual, en este caso concreto, si bien, cada día aumenta más el número de desempleos en el país, lo más razonables será, el incentivar e impulsar y convertirse en un creador de oportunidades, reencausar ese aparato burocrático y evolucionar a una Fabrica de Emprendimiento, porque la estructura se tiene, solo hace falta tener visión de crecimiento, de descubrir nuevos horizontes y trazarse nuevas metas.

Como punto de partida, y a corto plazo, se propone que por parte de la Inspección General de Trabajo conjuntamente con el Ministerio de Economía, se realice ruedas informativas, estas llevadas a cabo de manera descentralizada, en cada municipio del país, convocando a las personas empleadas y desempleadas.



Y en estas sesiones, realizadas en el idioma de la región, presentar oportunidades de creación de empresas, incentivar a que expongan ideas, y dar un seguimiento y capacitación a las mismas, lo anterior no interfiere con lo normado jurídicamente en el Código de Trabajo, sino más bien lo complementa, así que no es necesario agregar una nueva función a la Inspección, sino que designar a un cuerpo de Inspectores capacitados para llevar a cabo esta tarea que tendrá un gran impacto inmediato en la economía familiar como nacional, porque el fin será el desarrollo de la comunidad y convertirse de esta manera en pequeños productores de bienes y de servicios. A este punto es el que se le llamaría un desarrollo comunitario basado en el talento y capital humano.

Una de las metas en el futuro, será el de crear en el individuo desde su temprana edad, el ser formado con un espíritu emprendedor que le permita ser empresario, un generador de riqueza y por lo tanto de empleo. Se puede observar que el sistema educativo tiene como objetivo formar el coeficiente intelectual del individuo así como las habilidades de la población, lo que conduce a una cuestionante siendo esta ¿por qué no formar a la población con una mentalidad emprendedora, empresarial? La respuesta es y sería la solución definitiva a nuestra problemática económica, esto indica que analizándolo de una manera reveladora y cruel, el sistema educativo ha sido diseñado para formar asalariados y empleados, y no para formar empresarios, generadores de riqueza. Esta ha sido la gran debilidad del sistema educativo por la doctrina estatal de proporcionar todo a los ciudadanos no importando el desfinanciamiento que se tenga al tratar de “cumplir” con lo normado. Pero para que exista una solución a este problema debe existir una convicción de los gobernantes de la importancia del emprendimiento, y luego asumir compromisos serios que permitan el diseño y la implementación de estrategias encaminadas a fomentar la cultura del emprendimiento en la población.



La cultura del emprendimiento debe ser una política y un compromiso de Estado, como lo es la educación en general. El emprendimiento debe estar dentro de los programas educativos de la población, desde los primeros años hasta la educación superior. El emprendimiento es la única forma de salir del atraso en el que nos encontramos, de modo que resulta incomprensible que el Estado no le haya dado importancia a este tema.

Sea que te tenga un trabajo estable o no se tenga, es importante resalta que, ahora más que nunca, el emprendimiento debe de ser visto como el complemento laboral la primera opción para salir de la crisis por excelencia.

## CONCLUSIONES



1. Actualmente la Inspección General de Trabajo, no ejerce un control suficiente y necesario para garantizar el cumplimiento por parte del patrono al trabajador, el derecho al salario mínimo; creando a su vez la necesidad de implementar un mecanismo alternativo de control como lo es el del gobierno electrónico, que coadyuve consecuentemente a ejercer un control más moderno y eficiente en cuanto a dicho problema.
2. La falta de inversión extranjera sumamente necesaria en el actual sistema económico establecido en nuestro país, se debe a multiplicidad de factores entre los cuales se pueden identificar el pobre nivel del sistema educativo nacional, tanto en calidad como en cobertura del mismo; los altos índices de corrupción que impiden un clima de seguridad jurídica necesaria no solo en el ámbito económico empresarial sino también a nivel social; evidenciando que los niveles de innovación, desarrollo económico, oferta de trabajo y de salarios dignos a nivel nacional seguirán siendo objetivos a largo plazo en cuanto no se solucionen los problemas anteriormente planteados.
3. El sistema estatal posee instituciones que desarrolladas de manera correcta proporcionarán una base sólida en cuanto a la generación de empleo y un desarrollo económico; pero la realidad nacional nos indica que contrario a crear condiciones favorables para regular las relaciones económicas y laborales, hoy en día se constituyen como auténticas dependencias que generan burocracia y por no existir una coordinación entre ellas, impide generar beneficios y satisfactores sociales.





## RECOMENDACIONES



1. Que la Inspección General de Trabajo realice un monitoreo constante, a través de la digitalización de los procesos tecnológicos creando subsidiariamente la necesidad del gobierno electrónico; reduciendo costos al aparato estatal y mejorando la calidad al momento de verificar el cumplimiento del pago del salario mínimo al trabajador.
2. Para incrementar la competitividad en el país, es necesario mejorar la educación del guatemalteco desde su nivel inicial hasta el desarrollo de sus habilidades creativas, esto debe de ser coordinado por organizaciones tanto a nivel público como privado, para lograr un clima de seguridad jurídica que dé lugar a la inversión extranjera, con lo que se logrará fomentar la innovación, la investigación y el desarrollo tanto académico como económico del país.
3. El Ministerio de Economía a través del Viceministerio de Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa juntamente con la Inspección General de Trabajo deben crear proyectos entre personas y comunidades para la creación empresas, porque el emprendimiento es la base para el desarrollo económico individual y un minimizador del desempleo por lo que es imperativo que se explore la estructura estatal existente.





**ANEXO**





Acuerdo Gubernativo 359-2012, Salario Mínimo vigente 2012-2013

Oficina General de Asesoría Jurídica, Santiago, Guatemala

www.uca.edu.gt

ORGANISMO EJECUTIVO



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Decreto que establece el Salario Mínimo Vigente para el Sector Agrícola y no Agrícola para el período del 1 de Julio del 2012 al 31 de Diciembre del 2013

ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 359-2012

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Y EL

CONSEJO DE MINISTROS

Que, en cumplimiento de las facultades que la Constitución y el Decreto 161-90 otorgan al Poder Ejecutivo...

CONSIDERANDO

Que, el presente es un instrumento de carácter legislativo...

CONSIDERANDO

Que, el presente instrumento de carácter legislativo...

CONSIDERANDO

Que, el presente instrumento de carácter legislativo...

CONSIDERANDO

Que, en cumplimiento de las facultades que la Constitución...

QUE PANTO

El presente es un instrumento de carácter legislativo...

ACUERDO

Que, en cumplimiento de las facultades que la Constitución...

- Artículo 1. Salario Mínimo para las Actividades Agrícolas...
Artículo 2. Salario Mínimo para las Actividades No Agrícolas...
Artículo 3. Salario Mínimo para las Actividades Exportadoras y de Maquila...
Artículo 4. Disposición Final...



2 Guatemala, VIERNES 28 de diciembre 2012

DIARIO de

**Artículo 5. Casos Especiales.** Cuando por las peculiaridades y naturaleza de cada trabajo, se pade el pago de la remuneración por hora, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o utilidades que haga el patrono, en ningún caso saldrán perjudicados los trabajadores que ganan por pieza o precio alzado, o a destajo, de conformidad con la ley.

**Artículo 6. Sanciones.** A los empresarios que por cualquier medio o motivo violen las disposiciones del presente Acuerdo, se les impondrá una sanción, de conformidad con el artículo 272, literal e) del Código de Trabajo, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a reclamar y recuperar las cuotas que se les adeuden.

**Artículo 7. Bonificación-Incentivo.** Los salarios mínimos regulados por este Acuerdo no deberán afectar el pago de la Bonificación-Incentivo, establecido en el Decreto número 78-89 del Congreso de la República y sus reformas.

**Artículo 8. Irrenunciabilidad.** El presente Acuerdo no implica renuncia de ningún derecho adquirido previamente por los trabajadores.

**Artículo 9. Promoción e implementación de Sistemas de Remuneración Salarial modernos y congruentes con la labor del trabajador.** Se designa al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que coordine sus acciones con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP, a efecto que dentro del marco de sus atribuciones legales presten la asesoría que requieran los centros de trabajo interesados en aplicar esquemas voluntarios de remuneración en atención a la producción y generación de resultados de sus trabajadores.

**Artículo 10. Vigencia.** El presente Acuerdo Gubernativo empieza a regir el uno de enero del año dos mil trece y deberá ser publicado en el Diario de Centro América.

COMUNIQUESE



*[Handwritten signature]*

OTTO FERNANDO PÉREZ MOLINA

*[Handwritten signature]*  
Sr. Otto Fernando Pérez Molina  
Ministro de Trabajo y Previsión Social



*[Handwritten signature]*  
Sr. Juan José Rodríguez Escobar  
Secretario de Estado  
de la Presidencia de la República

2012.12.28

## BIBLIOGRAFÍA



- AGUILAR CHANG, Víctor Manfredo. **Análisis crítico del salario mínimo como medio para asegurar un “justo” intercambio entre empleador y empleado.** Universidad Francisco Marroquín, Guatemala. 1998.
- AGUIRRE JUÁREZ DE DEL CID, María Eugenia. **Análisis de la situación jurídica del trabajador guatemalteco frente a la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio “CAFTA”.** Imprenta Universitaria. Guatemala, Guatemala. 2008.
- ALONZO GARCÍA, Manuel. **El método jurídico y su aplicación al derecho del trabajo.** Editorial Reus, Madrid, España. 1959.
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales.** <http://www.asies.org.gt/sites/default/files/articulos/publicaciones/2010-11-momento-6.pdf>. (Noviembre y Diciembre 2012).
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales.** <http://www.asies.org.gt/sites/default/files/articulos/publicaciones/200712encuestaemp35dice.pdf>. (Marzo 2013).
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales.** <http://www.asies.org.gt/sites/default/files/articulos/publicaciones/200503encuestaemp24dice.pdf>. (Abril 2013).
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral. Tomo I.** Editorial Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1968.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **El contrato de trabajo.** Editorial Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1964.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Editorial Omeba, 6ª Edición, Argentina. 1968.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 2006.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Introducción al derecho laboral.** Editorial Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1961.
- Cámara de Comercio de Guatemala.** [http://www.negociosenguatemala.com/index.php?option=com\\_flippingbook&view=book&id=35%3Arevista-mundo-comercial-147&catid=1%3Arevista-mundo-comercial&Itemid=187](http://www.negociosenguatemala.com/index.php?option=com_flippingbook&view=book&id=35%3Arevista-mundo-comercial-147&catid=1%3Arevista-mundo-comercial&Itemid=187), (junio 2013).





**Centro de Estudios Económicos-Sociales (CEES).** [www.biblioteca.cees.org.gt/topicos/web/topic-628.html](http://www.biblioteca.cees.org.gt/topicos/web/topic-628.html). Lambro, Donald. Hike in Minimum Wage Would Hurt the Poor. Traducido por Giancarlo Ibárgüen como El salario mínimo perjudica a los pobres. (Octubre 2012).

**Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN).** <http://www.cien.org.gt/index.php/economia-informal-superando-las-barreras-de-un-estado-excluyente/>. (julio 2013).

COVEY, Stephen Richards. **The seven habits of highly effective people - Los siete hábitos de la gente altamente efectiva.** Editorial Paídos Ibérica, España. 1997.

CUADRADO ROURA, Juan. **Política económica, objetivos e instrumentos.** Editorial McGraw-Hill, Madrid, España. 2006.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** Volúmenes I y II.

DE POZZO, Juan. **Manual teórico de derecho del trabajador. I parte general, derecho privado del trabajo.** EDIAR, S.A. Buenos Aires.

**Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.** Editorial Sopena S.A. Provenza, Barcelona, 2009.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Editorial Inversiones Educativas. Guatemala. 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo.** Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala. 2010.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho procesal del trabajo.** Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala. 2010.

GARCÍA BAUER, Marta Silvia. **En el umbral de una nueva perspectiva histórica, jurídica y económica del derecho laboral.** Guatemala. 1999.

HERNÁNDEZ CASTELLANOS, Violeta Emilene. **Salario mínimo en guatemala,** Revista Momento, Asociación de Investigación y Estudios Sociales, Guatemala. 2010.

<http://es.scribd.com/doc/29984647/PP-Plan-de-Gobierno>. (23 de marzo de 2013).

**Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales (ICEFI).** <http://icefi.org/guatemala-de-las-promesas-electorales-de-2011-a-la-realidad-costos-y-desafios-para-financiar-los-planes-de-gobierno-de-guatemala-2012-2016/>. (18 de abril de 2013).



**Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales (ICEFI).** <http://icefi.org/contrarreforma-tributaria-en-guatemala-2012-analisis-y-comentarios/>. (diciembre 2012).

**JUÁREZ JUÁREZ, José María.** **La discusión de los contratos individuales de trabajo.** Imprenta Universitaria. Guatemala, Guatemala. 1966.

**KROTOSCHIN, Ernesto.** **Tratado práctico de derecho del trabajo.** Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1962. (2 volúmenes).

**Ministerio de Trabajo y Previsión Social.** [www.mintrabajo.gov.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio](http://www.mintrabajo.gov.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio). (13 de mayo de 2013).

**Ministerio de Trabajo y Previsión Social.** [www.mintrabajo.gov.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/130-historia-del-ministerio](http://www.mintrabajo.gov.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/130-historia-del-ministerio). (10 de junio de 2013).

**Ministerio de Economía.** <http://www.mineco.gov.gt/Presentacion/RuedasDeNegocios.aspx>. (14 de julio de 2013).

**Ministerio de Economía.** <http://www.mineco.gov.gt/Presentacion/EntidadServiciosFinancieros.aspx>. (28 de mayo de 2013).

**MORAN TOBAR, Melissa Odily.** **Los principios que rigen el CAFTA frente a los principios que inspiran al derecho laboral guatemalteco.** Universidad Francisco Marroquín. Guatemala, Guatemala. 2004.

**MORGAN SANABRIA, Rolando.** **Estudio comparativo del derecho individual del trabajo de Chile y Guatemala.** Editorial del Ejército de Guatemala, Guatemala. 1961.

**MUÑOZ RAMÓN, Roberto.** **Derecho del trabajo.** Editorial Porrúa S.A. México. 1983.

**OSSORIO, Manuel.** **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Editorial Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 2006.

**PAZ, Ingrid Lorena.** **Las afecciones al salario mínimo que representa el tratado de libre comercio, entre centroamérica, los estados unidos y república dominicana en la legislación laboral guatemalteca.** Imprenta Universitaria. Guatemala, Guatemala. 2005.

**RODRÍGUEZ MANZINI, Jorge.** **Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social.** Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina. 1996.



**The World Law Guide.** [www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxwegua.htm?](http://www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxwegua.htm?) (5 de agosto de 2013).

Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales.  
**Manual del derecho del trabajo.** 1996.

[www.partidopatriota.com/?ct=\\_1&nota=2](http://www.partidopatriota.com/?ct=_1&nota=2). (Febrero 2013).

[www.institutolibertad.org/descargas/La\\_Ley\\_y\\_otros\\_ensayos.pdf](http://www.institutolibertad.org/descargas/La_Ley_y_otros_ensayos.pdf). (Octubre 2013).

ZOLEZZI CARNIGLIA, Germán. **Historia del salario indígena durante el período colonial.** Editorial Nueva Sociedad. Santiago de Chile. Chile. 1984.

ZUNO, José G. **Lecciones de derecho del trabajo.** Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1956.

#### **Legislación:**

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

**Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.** 1948.

**Declaración Universal de Derechos del Hombre.** 1948.

**Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** 1966.

**Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 95 Relativo a la Protección del Salario.** Entrada en vigor desde el 13 de febrero de 1952.

**Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Femenina para un trabajo de igual valor.** Entrada en vigor desde el 02 de agosto de 1961.

**Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 105 Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso.** Entrada en vigor desde el 09 de diciembre de 1959.

**Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.** Entrada en vigor desde el 11 de octubre de 1960.



**Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de Norteamérica.** Decreto 31-2005 del Congreso de la República de Guatemala.

**Código de Trabajo.** Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley de Servicio Civil.** Decreto 1748 del Congreso de República de Guatemala.

**Ley de Salarios de la Administración Pública.** Decreto 11-73 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.** Decreto 76-78 del Congreso de República de Guatemala.

**Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado.** Decreto 71-86 del Congreso de República de Guatemala.

**Ley de Clases Pasivas del Estado.** Decreto 63-88 del Congreso de la República de Guatemala.

**Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado.** Decreto 78-89 del Congreso de República de Guatemala.

**Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.** Decreto 42-92 del Congreso de República de Guatemala.

**Ley de Consolidación Salarial.** Decreto 59-95 del Congreso de República de Guatemala.

**Acuerdo Gubernativo No. 520-2011.** Organismo Ejecutivo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Presidente de la República.

**Acuerdo Gubernativo No. 359-2012.** Organismo Ejecutivo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Presidente de la República.

**Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.** Acuerdo Gubernativo No. 1319, 1968. Presidente de la República.

**Reglamento para Contratación de Trabajadores Extranjeros.** Acuerdo Ministerial 1-71. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.