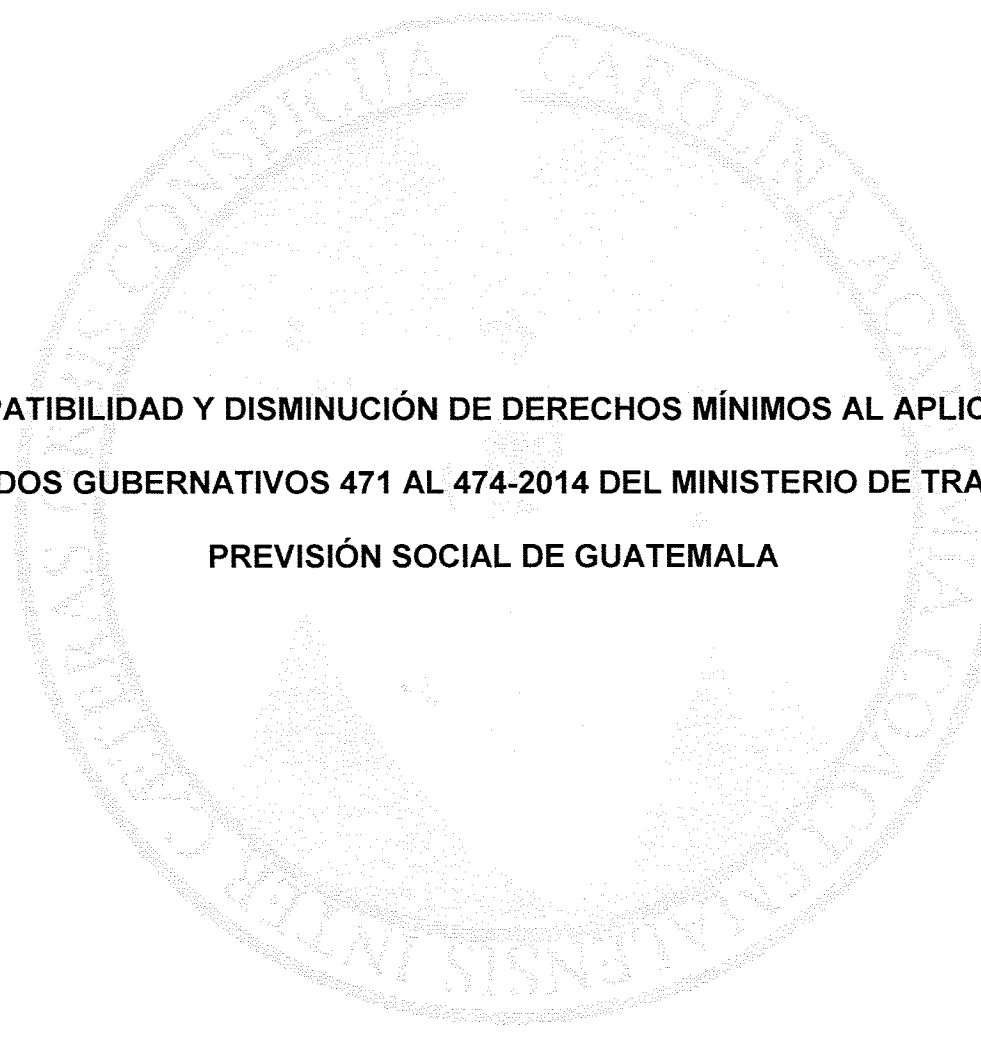


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**INCOMPATIBILIDAD Y DISMINUCIÓN DE DERECHOS MÍNIMOS AL APLICAR LOS  
ACUERDOS GUBERNATIVOS 471 AL 474-2014 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL DE GUATEMALA**

**JENNIFER LISSETT FLORES RAMOS**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2015

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

**INCOMPATIBILIDAD Y DISMINUCIÓN DE DERECHOS MÍNIMOS AL APLICAR LOS  
ACUERDOS GUBERNATIVOS 471 AL 474-2014 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JENNIFER LISSETT FLORES RAMOS**

Previo a conferirle el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, noviembre de 2015.

**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.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Orellana
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

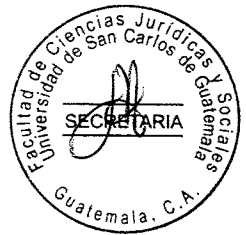
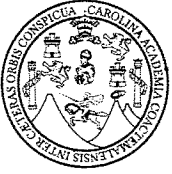
**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Carlos Humberto De León Velasco
Vocal:	Lic.	Gamaliel Sentés Luna
Secretario:	Lic.	Obdulio Rosales Dávila

**Segunda Fase:**

Presidenta:	Licda.	Adela Lorena Pineda Herrera
Vocal:	Licda.	Verónica Elizabeth Guerra Secaída
Secretaria:	Licda.	Roxana Elizabeth Alarcón Monzón

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 28 de julio de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, JAVIER ALEXANDER ROMERO DEL VALLE  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
JENNIFER LISSETT FLORES RAMOS, con carné 200615851,  
 intitulado INCOMPATIBILIDAD Y DISMINUCIÓN DE DERECHOS MÍNIMOS AL APLICAR LOS ACUERDOS  
GUBERNATIVOS 471 AL 474-2014 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

**DR. BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 20 / 07 / 2015 n

Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

LICENCIADO  
 JAVIER ALEXANDER ROMERO DEL VALLE  
 ABOGADO Y NOTARIO



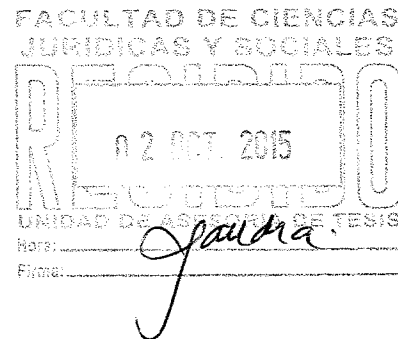


*Lic. Javier Alexander Romero Del Valle*  
*Abogado y Notario*  
*Oficina Jurídica: 9 Avenida 0-69, zona 2*  
*Ciudad de Guatemala.*  
*Tel. 30358156-50831951*



Guatemala 1 de octubre de 2015.

Dr.  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana, Jefe  
Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



**Dr. Mejía:**

Atentamente me dirijo a usted en relación a su oficio en el cual se me nombra como Asesor de Tesis del Estudiante, Jennifer Lissett Flores Ramos, carné número 200615851, del trabajo de investigación intitulado **INCOMPATIBILIDAD Y DISMINUCIÓN DE DERECHOS MÍNIMOS AL APLICAR LOS ACUERDOS GUBERNATIVOS 471 AL 474-2014 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE GUATEMALA.**

- a. **Contenido Científico y Técnico de la Tesis:** Considero que el tema investigado por la bachiller, Jennifer Lissett Flores Ramos, reviste enorme importancia, en virtud de que abarca el estudio del derecho laboral, así como un estudio profundo del salario, salario mínimo y el salario mínimo diferenciado.
- b. **Metodología y Técnicas de Investigación utilizadas:** La estructura formal de la tesis fue realizada bajo en método científico, congruente y que concatena los temas de manera que colabore con el correcto entendimiento de texto, así como la utilización de la metodología concerniente al método sintético, deductivo, inductivo, analítico y científico. En lo concerniente a las técnicas de investigación, fue utilizada la ficha bibliográfica con la cual se logró la recopilación y análisis de la doctrina y legislación.
- c. **Redacción:** La redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a la claridad



y precisión de tal forma que sea comprensible al lector.

- d. **Contribución Científica:** El aporte que el tema investigado por el bachiller brinda un amplio panorama acerca de lo que se debe entender en cuanto a los Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como el fundamento legal del salario diferenciado que el mismo regula y las circunscripciones económicas a las cuales se debería aplicar.
- e. **Conclusión discursiva:** La bachiller Flores Ramos, concluye en su tesis que efectivamente si existe incompatibilidad y disminuyen los derechos de los trabajadores producto de la regulación de un salario diferenciado en los Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- f. Declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

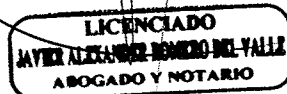
En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con los requisitos exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a la bachiller Jennifer Lissett Flores Ramos a efecto de continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el tribunal examinador en el Examen Público de tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

**ATENTAMENTE.**

**Licenciado Javier Alexander Romero Del Valle**

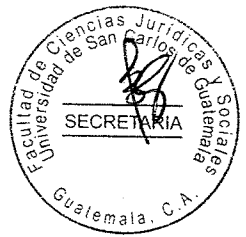
**Abogado y Notario.**

**Colegiada No. 9056.**





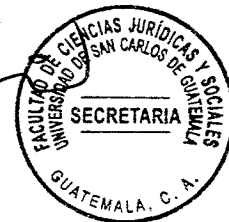
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 28 de octubre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JENNIFER LISSETT FLORES RAMOS, titulado INCOMPATIBILIDAD Y DISMINUCIÓN DE DERECHOS MÍNIMOS AL APLICAR LOS ACUERDOS GUBERNATIVOS 471 AL 474-2014 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.



Lic. Aída Ortiz Orrellana  
 DECANO





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser el centro de mi vida.
- A MI PADRES:** Gustavo Flores Figueroa y Lissett Ramos de Flores, por su esfuerzo, amor y dedicación para darme siempre lo mejor.
- A MI HERMANA:** Stephanie Flores Ramos, por su apoyo y amor.
- A MIS ABUELOS:** Otto, Humberto, Margarita y Dilia, por su amor y comprensión
- A MI FAMILIA:** Por estar siempre a mi lado.
- A MIS AMIGOS:** Por todos los momentos compartidos y el apoyo brindado.
- A LA UNIVERSIDAD DE:** San Carlos de Guatemala, centro de estudios que me preparó y me dio los conocimientos para el ámbito profesional
- A LA FACULTAD DE:** Ciencias Jurídicas y Sociales por haberme instruido en los caminos del derecho.





## PRESENTACIÓN

La presente investigación fue realizada con el objeto de determinar si existe incompatibilidad entre el salario mínimo diferenciado que regulaban los Acuerdos 471-2014 Al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social entre la realizada social, la economía y la legislación, así también si el establecimiento de este salario mínimo diferenciado disminuía los derechos sociales mínimos de los trabajadores, por ello la rama del derecho a la cual pertenece el tema que se investiga es el derecho laboral y por ser los acuerdos emitidos a finales del año 2014 el periodo en el que se desarrolló la investigación es enero a septiembre de 2015.

Para ello fue realizada una investigación científica a través de la cual se realizan una serie de pasos de forma ordenada y concatenada los cuales al final de la investigación permitieron llegar a una conclusión.

Siendo esta una investigación cualitativa, el aporte de la presente consiste en presentar un estudio pormenorizado del salario, el salario mínimo y por último el salario mínimo diferenciado el cual no había sido regulado antes de 2014 en Guatemala disminuyendo drásticamente los salarios para determinadas regiones por lo que es un estudio novedoso y que sirve de fundamento para posteriores investigaciones que fundamente un salario mínimo diferenciado que no vulnere los derechos de los trabajadores.



## HIPÓTESIS

Con el establecimiento del salario diferenciado regulado en los Acuerdos Gubernativos 471 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala es incompatible y disminuye los derechos sociales mínimos de los trabajadores.

Los Acuerdos Gubernativos 471 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala que regulan el salario diferenciado contravienen disminuyendo los derechos sociales mínimos de los trabajadores, debido a que el salario diferenciado regulado en los acuerdos disminuyendo el monto del salario en relación al que rige para el resto de la República.

Los salarios diferenciados regulados por los Acuerdos Gubernativos 471 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo es incompatible con la realidad nacional y por lo tanto disminuye drásticamente los derechos adquiridos por los trabajadores, los cuales constituyen ley vigente en la República de Guatemala.

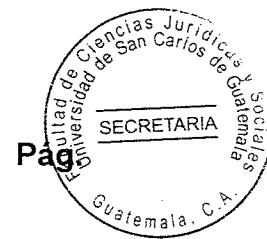


## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para la comprobación de la hipótesis se utilizaron los métodos analítico y sintético al momento de estudiar la información obtenida y sustraer los extractos más importantes y lograr plasmar dentro del documento la información más importante. Así también los métodos deductivo e inductivo a través de los cuales se ha logrado emitir una conclusión discursiva en la cual se plasma el resultado a la cual se ha llegado.

Al final de la investigación se estableció que efectivamente con la emisión de los Acuerdos Gubernativos 471 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo si se disminuye los derechos sociales mínimos de los trabajadores y por lo tanto son incompatibles.

Se concluye que al establecer un salario mínimo de Q. 1500.00 se disminuyen los derechos sociales mínimos de los trabajadores que la regiones de Masagua, San Agustín Acasaguastlán, Estanzuela y Guastatoya precarizando el trabajo y contraviniendo las normas laborales que establecen que a igual trabajo igual remuneración, norma que se encuentra constitucionalmente reconocida.



## ÍNDICE

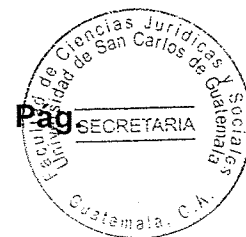
Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. El Estado.....	1
1.1. Definición .....	1
1.2. Elementos del Estado .....	3
1.2.1. Población.....	4
1.2.2. Territorio .....	5
1.2.3. Ordenamiento jurídico .....	7
1.2.4. Poder Público o gobierno .....	7
1.2.5. Fin del Estado.....	8
1.3. Estructura del Estado.....	9
1.4. Organismo Legislativo.....	11
1.5. Organismo Judicial.....	11
1.6. Organismo Ejecutivo .....	12
1.6.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	13

### CAPÍTULO II

2. Salario y salario mínimo .....	19
2.1. Historia del salario.....	19
2.2. Definición de salario.....	20
2.3. Atribuciones y características del salario .....	23
2.4. Conformación del salario .....	26
2.5. Clasificación, modalidades y regulación del salario en Guatemala.....	28
2.6. El salario en especie.....	28
2.6.1. Legislación que lo regula .....	32
2.7. Definición de salario mínimo .....	32
2.8. Modalidades del salario mínimo.....	33



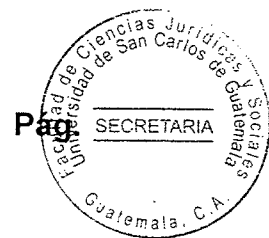
2.9. Criterios para establecer el salario mínimo .....	35
2.10. Establecimiento de un salario mínimo .....	37
2.10.1. Comisiones paritarias del salario.....	39
2.11. Legislación que regula el salario mínimo .....	40
2.11.1. Código de Trabajo.....	40
2.11.2. Convenios internacionales.....	40

### CAPÍTULO III

3. Salario diferenciado.....	43
3.1. Definición.....	43
3.2. Criterios para establecer el salario mínimo diferenciado.....	46
3.3. Ventajas del establecimiento del salario diferenciado.....	46
3.4. Desventajas de la aplicación de un salario mínimo diferenciado .....	49
3.5. Principios laborales que sustentan el salario diferenciado.....	50

### CAPÍTULO IV

4. Incompatibilidad y disminución de los derechos sociales mínimos al aplicar los Acuerdos 471 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	57
4.1. Análisis de los Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión social.....	57
4.2. Resultados de las encuestas realizadas en San Agustín Acasaguastlán, Guastatoya, Estandzuela y Masagua.....	59
4.2.1. San Agustín Acasaguastlán.....	59
4.2.2. Estandzuela.....	61
4.2.3. Guastatoya y Masagua.....	63
5. Análisis de la incompatibilidad y disminución de los derechos sociales mínimos al aplicar los Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	66



CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata acerca de los Acuerdos Gubernativos 471 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en los cuales se establece un salario para los municipios de San Agustín Acasaguastlán, Guastatoya, Estanzuela y Masagua por un monto de Q 1500.00 en estas zonas económicas para la industria de manufactura ligera, como el establecimiento de un salario menor al establecido al que rige en el resto de la república de Guatemala.

Se hace necesario determinar si el establecimiento de un salario diferenciado, que es menor al que rige para el resto de la república, es incompatible y disminuye los derechos sociales mínimos de los trabajadores.

Por ello el objetivo general de la investigación era establecer si los Acuerdos Gubernativos 471 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social son incompatibles y disminuyen los derechos sociales mínimos de los trabajadores.

La hipótesis propuesta fue comprobada, la cual consistía en: los salarios mínimos diferenciados establecidos en los Acuerdos Gubernativos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social son incompatibles y disminuyen los derechos sociales mínimos de los trabajadores debido a que se logró establecer que el contenido de dichos acuerdos contraría ampliamente los principios laborales y norma nacionales e internacionales que regulan el salario mínimo y los derechos sociales mínimos de los trabajadores.

La tesis se encuentra estructurada en cuatro capítulos cuyo contenido consiste en: en el primer capítulo, se estudia el Estado y la estructura del mismo incluyendo el Organismo Judicial, Legislativo y Ejecutivo, así como una descripción del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; el segundo capítulo, contiene un estudio acerca del salario y el salario mínimo; el tercer capítulo, trata acerca del salario mínimo diferenciado, se establece una definición del mismo, la ventajas y desventajas de su aplicación y los

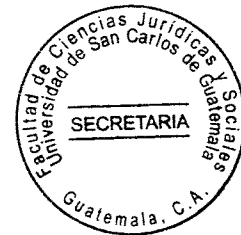


criterios para establecerlo entre otros; por último el cuarto capítulo, realiza un análisis de la incompatibilidad y disminución de los derechos sociales mínimos al aplicar los Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social e incluye una análisis de las encuestas realizada en Masagua, Guastatoya, San Agustín Acasaguastlán y Estanzuela.

Como ya se había indicado anteriormente, los métodos utilizados dentro de la presente investigación fueron el analítico, sintético, deductivo e inductivo y las técnicas de investigación de ficha bibliográfica y encuesta.

El presente trabajo contiene información que podrá ser muy útil para posteriores investigaciones para investigaciones de estudiantes de la carrera de derecho, ya que contiene información acerca de las circunscripciones económicas que podrían haber sido perjudicadas con el establecimiento de un salario mínimo diferenciado.





## CAPÍTULO I

### 1. El Estado

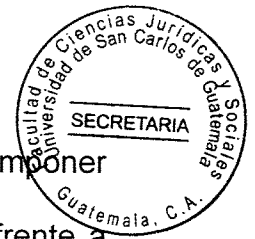
Es necesario realizar un estudio acerca del Estado y la forma en la que se encuentra estructurado para establecer la concatenación que existe entre las dependencias del Estado y su función dentro del mismo.

Dentro del presente capítulo se realizará una descripción del Estado y de los organismos que lo componen para poder establecer por último la definición y función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al cual le corresponde la vigilancia de todo lo relacionado con el salario mínimo y el salario diferenciado.

#### 1.1. Definición

La importancia del tema del Estado dentro de la presente investigación estriba en el hecho de las instituciones públicas como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tienen una ubicación dentro de la administración estatal, motivo por el cual es necesario establecer ciertos conceptos y definiciones previas para poder ubicar la institución que es objeto de este estudio.

En ese orden de ideas se anota la definición del tratadista Guillermo Cabanellas la que indica que: "Cuerpo político de una nación./ La nación misma./ La administración pública./Pueblo que se rige con independencia./ Territorio, dominio o país que



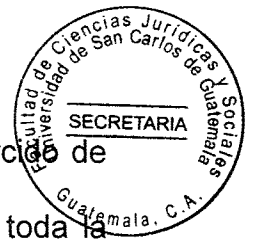
pertenece a un soberano./ Sociedad jurídicamente organizada, capaz de imponer autoridad de la ley en el interior y afirmar su personalidad y responsabilidad frente a similares exteriores./ Conjunto de poderes públicos; acepción en que se asimila con gobierno, del cual se diferencia en cuanto a éste constituye la encarnación personal de aquél, su órgano ejecutivo./ La representación política de la colectividad nacional; para oponerlo a nación, en sentido estricto o conjunto de personas con comunes caracteres culturales, históricos y sociales regidos por las mismas leyes y un solo gobierno.”<sup>1</sup>

De la definición anotada con anterioridad se establece que la misma se encuentra dividida en secciones pero en su conjunto se puede configurar una sola. Se considera que para poder establecer una definición acerca de un tema en específico, en este el tema acerca del Estado es necesario configurarla con sus elementos para que la misma no los excluya en su explicación. Por ello para establecer una definición propia de Estado y que la misma esté acorde con el tema que se trata se extraen los siguientes elementos de la definición dada, en primer lugar colectividad nacional, pueblo o sociedad, la cual hace referencia al grupo humano que la conforma con los caracteres comunes en cuanto a la cultura, historia y social.

En segundo lugar el territorio en el cual se asienta la colectividad, grupo humano, pueblo o sociedad, y al cual se suma el siguiente elemento al cual hace referencia el citado autor al hacer mención que dicha sociedad se encuentre jurídicamente organizada, constituyendo el tercer elemento orden jurídico.

---

<sup>1</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Pág. 150.



Así también, se hace referencia al poder o gobierno el cual tiene que ser ejercido de conformidad con el ordenamiento jurídico, que tiene que perseguir el bien de toda la población es decir el bien común.

Por lo que luego del anterior análisis es posible aportar la siguiente definición: es un grupo humano que se asienta en un territorio y que es gobernado por un poder estatal que lo ejerce de conformidad con un ordenamiento jurídico establecido y cuyo fin es el bien común.

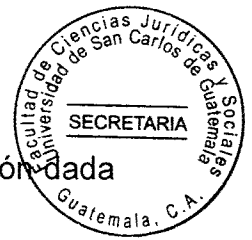
Por último se debe establecer lo que es el Estado de Guatemala, regulado en el Artículo 140 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades. Su sistema de Gobierno es republicano, democrático y representativo.”

## 1.2. Elementos del Estado

Con respecto a este aspecto el autor Santiago López Aguilar establece que no hay uniformidad en cuanto a su estudio: “Este aspecto lo abordaremos desde el punto de vista general, es decir, no conforme a uno u otra concepción, ya que en esto no existe uniformidad, variando en cuanto al objeto de cada una de ellas...”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> López Aguilar, Santiago. *Introducción al estudio del derecho I*. Pág. 23.



En este sentido, nuevamente se anotarán los elementos descritos en la definición dada sobre Estado: población, territorio, orden jurídico, poder y fin.

### 1.2.1. Población

El autor López Aguilar, indica que población: “Está integrada por el conjunto de seres humanos que habitan dentro de las fronteras territoriales de cada estado.”<sup>3</sup>

Por su parte el maestro Carlos Larios Ochaíta le denomina nación a este grupo humano e indica que: “Entendemos por nación una comunicad de hombres unidos por vínculos de idioma, raza, costumbres y tradiciones comunes, con carácter permanente. Según Rousseau una nación es un conjunto de individuos unidos por un vínculo jurídico y político que llamamos nacionalidad, caracterizado por su permanencia y continuidad. A veces nación se confunde con Estado, lo cual no es correcto, porque en un Estado pueden convivir varias naciones,... a veces sucede que un Estado está formado por una sola nación,... También se puede dar el caso de que una nación esté dispersa en varios Estados, que es el caso de la nación curda.”<sup>4</sup>

El citado autor establece una definición más amplia de lo que implica población la cual tiene mucha relación con el territorio dentro del cual se asienta, así mismo hace mención a la nacionalidad, en ese sentido se anota la definición legal de nacionalidad establecida en el Artículo 144 de la Constitución Política de la República de Guatemala:

---

<sup>3</sup> *Ibid*, pág. 24.

<sup>4</sup> Larios Ochaíta, Carlos. *Derecho internacional público*. Pág. 43.



“Son guatemaltecos de origen, los nacidos en el territorio de la República de Guatemala, nave y aeronaves guatemaltecas y los hijos de padreo madre guatemaltecos, nacidos en el extranjero. Se exceptúan los hijos de funcionarios diplomáticos y de quienes ejerzan cargos legalmente equiparados.”

La población es uno de los elementos personales del Estado y el que da origen a todos los demás elementos, sobre todo porque es a través de la agrupación de los grupos poblacionales. El Artículo 144 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula quienes deben considerarse como guatemaltecos y se relaciona directamente con el territorio, el cual será analizado a continuación.

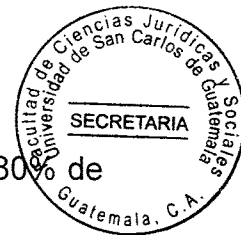
### 1.2.2. Territorio

Nuevamente citando al autor López Aguilar, define el territorio de la siguiente forma: “El territorio comprende la delimitación terrestre, marítima y aérea, en el cual cada estado ejerce su soberanía, con las limitaciones del derecho internacional y la penetración imperialista.”<sup>5</sup>

“Entendemos por territorio la limitación geográfica específica. A veces el territorio esta fraccionado, por ejemplo Pakistán antes de la separación; la Madre Patria y sus colonias, etc. No se requiere absoluta certeza sobre sus fronteras, pues pueden existir

---

<sup>5</sup> López Aguilar. *Op. Cit.* Pág. 24.



disputas fronterizas con sus vecinos, pero sí se requiere que por lo menos un 80% de su territorio esté definido.”<sup>6</sup>

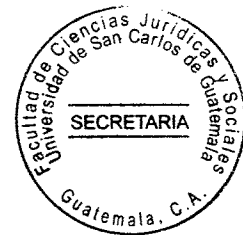
En el caso de Guatemala el territorio se delimita según el Artículo 142 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “El Estado ejerce plena soberanía, sobre:

- a) El territorio nacional integrado por su suelo, subsuelo, aguas interiores, el mar territorial en la extensión que fija la ley y el espacio aéreo que se extiende sobre los mismos;
- b) La zona contigua del mar adyacente al mar territorial, para el ejercicio de determinadas actividades reconocidas por el derecho internacional; y
- c) Los recursos naturales y vivos de ley y subsuelo marinos y los existentes en las aguas adyacentes a las costas fuera del mar territorial, que constituyen la zona económica exclusiva, en la extensión que fija la ley, conforme la práctica internacional.”

Tanto la población como el territorio son elementos tangibles del Estado y sobre los cuales se ejerce la soberanía, el ordenamiento jurídico y sobre quienes recae el bien común, como fin del Estado.

---

<sup>6</sup> Larios Ochaíta. *Op. Cit.* Pág. 44.



### 1.2.3. Ordenamiento jurídico

También llamado derecho u orden jurídico establece el autor Gerardo Prado: “Como elemento del Estado, es la organización de la unidad social a través de un orden jurídico unitario, según expresión acuñada por Luis Sánchez Agesta. Esa unidad tiene su punto de partida en un conjunto de normas de carácter fundamental que forman la Constitución Política de un país, ya que es en esta donde se establecen principios relacionados con el orden y con el régimen político imperante, cuya realización está en manos de los funcionarios que ejercen el poder público. ... El orden jurídico, según lo expuesto, es el conjunto de normas jurídicas vigentes y positivas que se relacionan entre sí; que están escalonadas y jerarquizadas, que rigen en cada momento la vida del hombre y de las instituciones de todas clases dentro de una nación determinada.”<sup>7</sup>

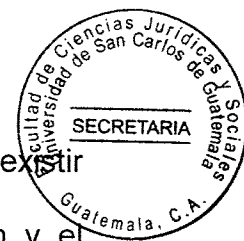
El ordenamiento jurídico es la base sobre la cual se ejerce el poder dentro de un estado. Es a través de las normas jurídicas que se sientan las bases sobre las cuales las autoridades deben regirse.

### 1.2.4. Poder público o gobierno

Este elemento del Estado ha sido denominado poder público, gobierno, autoridad o poder. Básicamente el órgano que ejerce el poder soberano dentro del territorio del Estado.

---

<sup>7</sup> Prado, Gerardo. *Teoría del estado*. Pág. 107 y 108.



Es importante resaltar lo estimado por el licenciado Larios Ochaíta: “Deben existir órganos a través de los cuales se ejerce el poder soberano sobre la nación y el territorio; generalmente poder ejecutivo, legislativo y judicial. No siempre se aplica en forma rígida, por ejemplo el caso de la guerra civil, excepto cuando una parte de la población desea separarse para formar un nuevo Estado.”<sup>8</sup>

Este tema será tratado más adelante dentro del presente trabajo; sin embargo, es necesario, hacer notar que el poder dentro de un Estado de derecho se encuentra distribuido, configurándose una separación de poderes, como la señalada por el citado autor, ejecutivo, legislativo y judicial.

#### **1.2.5. Fin del Estado**

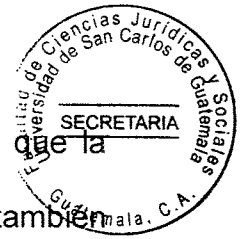
Para tratar este tema se hace referencia al autor Gerardo Prado quien indica que: “...Haremos una breve referencia a lo que Porrúa Pérez denomina elementos formales del bien público, los cuales según dicho autor, son tres:

1. La necesidad de un orden y paz, lo cual el Estado consigue a través de una actividad que está relacionada con la producción del derecho, como conjunto de normas cuya aplicación permite el logro de ambas cosas, tanto interna como internacionalmente, para evitar la anarquía que resulta del egoísmo y las luchas que los hombres sostienen por lo bienes materiales (se hace uso de la fuerza pública pero con base en medidas apegadas a la justicia).

---

<sup>8</sup> Larios Ochaíta. *Op. Cit.* Pág. 44.





2. La necesidad de coordinación de la actuación de los particulares, para que la misma se lleve a cabo de manera armónica; a esta coordinación también contribuye aplicando el orden jurídico respectivo.
3. La necesidad de ayuda, de aliento y eventual suplencia de las actividades privadas, o sea en el Estado apoya a los particulares que por sí solos no pueden realizar ciertas funciones de interés general, por ejemplo, la beneficencia pública (lo económico, lo cultural), que está formada directamente por la actividad del Estado al acudir en ayuda de los necesitados.”<sup>9</sup>

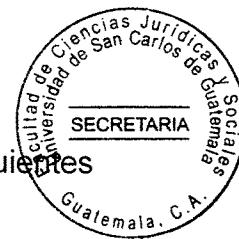
De acuerdo con la Constitución Política de la República de Guatemala el bien común es el fin supremo del Estado por lo que todas sus acciones deben estar encaminadas en función de procurar el bienestar de toda la población, por lo que al retomar el tema que se investiga dentro de la presente tesis se establece que la inaplicabilidad del Artículo 92 de la Ley Forestal vulnera este elemento del Estado, y por lo tanto incumple las funciones impuestas por la ley.

### **1.3. Estructura del Estado**

La estructura del Estado se encuentra diseñada para la correcta ejecución de su fin primordial, la realización del bien común, por lo que: “Para poder garantizar sus fines, el Estado tiene que actuar, tiene que desarrollar actividades. Esa actividad fundamental corresponde a su estructura orgánica inmediata. Esa actividad se desarrolla de acuerdo con el contenido propio de las funciones atribuidas a sus órganos inmediatos, y así en

---

<sup>9</sup> Prado. Ob. Cit. Pág. 131 y 132.



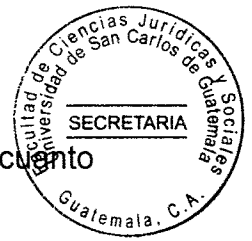
la vida del Estado, en el desarrollo de su actividad, encontramos las siguientes funciones fundamentales:

- i. En toda organización Estatal tiene que existir una actividad encaminada a formular las normas generales que deben regir, en primer término, estructurar al Estado, y en segundo término, reglamentar las relaciones entre el Estado y los ciudadanos entre sí. Esto es, necesariamente en todo Estado existe una función legislativa.
- ii. Además, el Estado, todo Estado debe tener una función encaminada a tutelar el ordenamiento jurídico definiendo la norma precisa que aplica en los casos particulares. Es la función jurisdiccional.
- iii. Por último, una tercera función esencial del Estado es actuar promoviendo la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y fomentando el bienestar y el progreso de la colectividad. Se trata de la función administrativa, en la cual se encuentra comprendida la función gubernamental y de la alta dirección del Estado, con los caracteres que la han asignado.”<sup>10</sup>

El Estado se encuentra estructurado en los tres poderes que se detallaron anteriormente, ejecutivo, legislativo y judicial, con el fin de realizar una correcta ejecución de su labor y así también con el fin de que unos y otros pueden fiscalizar de una u otra forma su actuar.

---

<sup>10</sup> [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/ledf/losson\\_r\\_o/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/losson_r_o/capitulo3.pdf). **Estructura del Estado y división de poderes.** (Consultado 17 de septiembre de 2015).



A continuación se tratará cada uno de ellos por separado para hacer énfasis en cuanto a la ubicación del Instituto Nacional de Bosques dentro de la estructura.

#### **1.4. Organismo Legislativo**

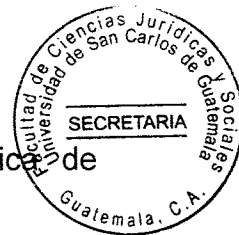
El Artículo 157 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “La potestad legislativa corresponde al Congreso de la República, compuesto por diputados electos directamente por el pueblo en sufragio universal y secreto, por el sistema de distritos electorales y lista nacional, para un período de cuatro años, pudiendo ser reelectos....”

El Organismo Legislativo se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y específicamente en la Ley Orgánica del Organismo Legislativo Decreto 63-94 del Congreso de la República de Guatemala.

Corresponde a organismo legislativo crear las normas jurídicas de origen ordinario a través de decretos legislativos; esta labor es realizada por los diputados al Congreso de la República.

#### **1.5. Organismo Judicial**

El Organismo Judicial es uno de los Organismos del Estado, el cual ejerce el poder judicial en la República de Guatemala y en ejercicio de la soberanía delegada por el



pueblo, imparte justicia conforme a la Constitución Política de la República de Guatemala y los valores y normas del ordenamiento jurídico del país.

El Organismo Judicial está organizado de acuerdo a la Ley del Organismo Judicial, en la cual establece su división en dos grandes áreas que son: Área Jurisdiccional y Área Administrativa. El órgano supremo del Organismo Judicial se encuentra en la Corte Suprema de Justicia.

### **1.6. Organismo Ejecutivo**

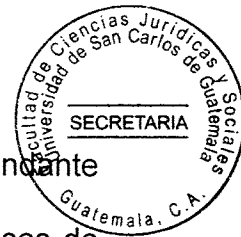
El Organismo Ejecutivo se encuentra constituido por la administración centralizada, donde encontramos en la cúspide de la pirámide jerárquica al Presidente de la República, al Vicepresidente, ministros de Estado y viceministros de Estado y funcionarios menores.

“El Organismo Ejecutivo puede ser definido como: Uno de los organismo del Estado que se encarga de la Administración Pública y de la presentación de los servicios públicos y el conducto por el cual se realiza la finalidad del Estado, el bien común o bienestar general.”<sup>11</sup>

El Artículo 182 de la Constitución Política de la República regula lo siguiente: “El Presidente de la República es el Jefe de Estado de Guatemala y ejerce las funciones del Organismo Ejecutivo por mandato del pueblo. El presidente actuará siempre con los

---

<sup>11</sup> Calderón Morales, Hugo H. *Derecho administrativo II*. Pág. 9.

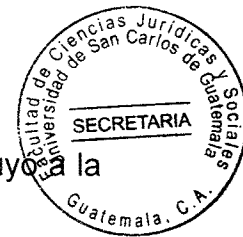


Ministros, en Consejo o separadamente con uno o más de ellos; es el Comandante General de Ejército, representa la unidad nacional y deberá velar por los intereses de toda la población de la República.”

Se rige por la Ley del Organismo Ejecutivo decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala. El Organismo Ejecutivo se encuentra compuesto por Ministerios, entre ellos el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual será analizado a continuación.

#### **1.6.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

De acuerdo con la historia del derecho del trabajo en Guatemala éste logró su inclusión posteriormente a la revolución de 1944 en la cual la Junta Revolucionaria emitió el Decreto 46: “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>12</sup>

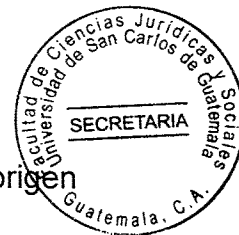
Es necesario hacer ver que la explotación de los trabajadores motivó en mucho la revolución de octubre de 1944 en la cual se solicitaba por parte de la población la creación de normas que protegieran los derecho de los trabajadores y los liberaran del trabajo forzoso, las gran cantidad de horas de jornada laboral, el establecimiento de un salario mínimo, etc. Es por ello que los gobiernos posteriores a la revolución procuraron realizar esta labor.

“Al día siguiente, 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. 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>13</sup>

---

<sup>12</sup> <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/130-historia-del-ministerio.html>.  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Consultado 20 de septiembre de 2015)

<sup>13</sup> Ibid.



Con la creación de normas jurídica laborales también fue necesario que se diera origen a la institución pública que se encargara de la organización, coordinación y vigilancia de lo relacionado al ámbito laboral; no obstante, al momento de su creación la misma sus funciones se encontraban reguladas conjuntamente con las de la secretaria de gobernación, lo cual no tenía relación en cuanto al ámbito de aplicación de cada uno.

“Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo. Mediante este 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, también 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, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo. El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes 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 esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.”<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Ibid.

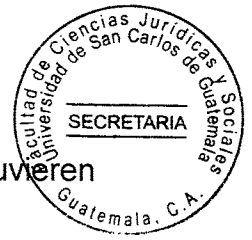


Al convertir la secretaría en ministerio se logró un avance en cuanto a administración público; sin embargo, igualmente se encontraban reguladas conjuntamente el ámbito económico con el laboral. Por ello dentro del Decreto 330 del Congreso de la República que da vida al Código de Trabajo que actualmente se encuentra vigente y sus reformas se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

De acuerdo con la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo se establecen las siguientes funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

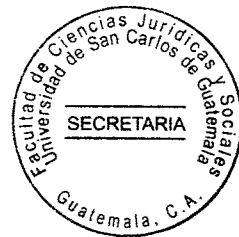
1. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
2. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
3. 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.
4. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.
5. 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



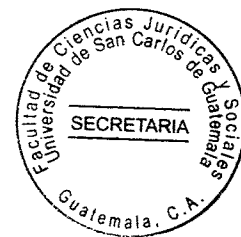


sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.

6. 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.
7. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
8. 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.
9. 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.



## CAPÍTULO II



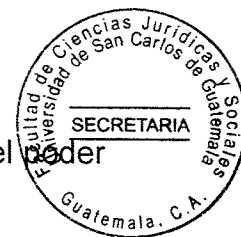
### 2. Salario y salario mínimo

Dentro del presente capítulo se estudiará lo referente al salario, la cual es la recompensa que el trabajador recibe por el trabajo que realiza, así también se analizará el salario mínimo, el cual de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala es un derecho social mínimo que le asiste a los trabajadores. El presente tema es de gran importancia dentro de la tesis ya que es esta institución la base del estudio razón por la cual se analizar de forma más profunda.

#### 2.1. Historia del salario

El salario es producto del trabajo, de la venta de la fuerza de trabajo por parte de las personas que no tenían bienes y de los que solamente poseían esta facultad para obtener ingresos. En un principio toda transacción económica se realizaba a través del trueque, y posteriormente los pagos podían realizarse a través del sal, de donde surge el nombre de salario.

Dentro de la historia del salario es importante mencionar a Santo Tomás de Aquino que indicaba en primer lugar que el salario era la forma en la cual quien lo recibía le permitía una vida adecuada a su posición social. Modernamente se considera que el salario es necesario para la clase trabajadora para subsistir, esta teoría tiene origen en el mercantilismo y fue perfeccionada por Adam Smith y David Ricardo, quien indicaba que



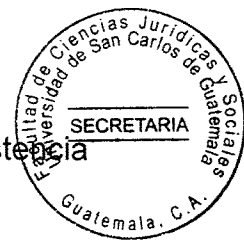
los salarios deben cubrir el costo de la vida de que lo recibía para poder tener el poder de obtención de los productos que se requieran.

Por su parte Karl Marx padre del marxismo indicaba que indicaba que el sistema capitalista explotaba la fuerza de trabajo y la remuneración que otorgaba por fuerza solo permite al proletariado mantener el nivel de subsistencia, por lo que las ganancias reales solamente son utilizadas para aumentar el capital.

Las teorías con respecto al salario se han modificada dependiendo del modo de producción que de la época en el cual se trate pero es innegable que el mismo ha evolucionado.

## **2.2. Definición de salario**

El salario ha sido definido desde varios puntos de vista, como el social, el económico, y el jurídico-doctrinario, dependiendo si toman en consideración o como punto de partida al ser humano, trabajador, la utilidad que reporta y que representa, dinero como producto del trabajo o bien como consecuencia de un contrato de trabajo o de la relación contractual, así desde el punto de vista sociológico, el tratadista Mario de la Cueva, lo define como “La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona



humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.”<sup>15</sup>

Desde el punto de vista económico Guide citado por Guillermo Cabanellas define al salario, como: “viene a ser toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre, a cambio de su trabajo”<sup>16</sup>

En ese mismo sentido Bry, citado por Walker Linares, lo define como: “Es la renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un empresario.”<sup>17</sup>

Por último desde el punto de vista jurídico, se puede definir en los términos del autor Guillermo González Charry: “Es la retribución que se le da al trabajador por el servicio que presta, dentro de un contrato conmutativo en el que implica carga para ambas partes.”<sup>18</sup>

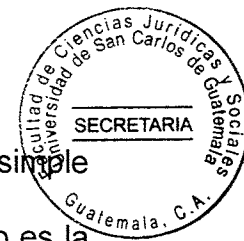
Guillermo Cabanellas, estima que salario es: “Toda suma que por cualquier concepto reciba el trabajador, con motivo de la prestación de sus servicios, integra su salario, siempre que la reciba como consecuencia del contrato laboral, así constituye salario no solamente lo percibido por el trabajador en dinero efectivo, sino también cualquiera otra retribución de la naturaleza que fuera, siempre que tenga su origen en el contrato de trabajo y que se traduzcan en un beneficio material.” Desde este mismo punto de vista, se pronuncian De Ferrari, quien manifiesta que: “el salario debe ser considerado como

<sup>15</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 297.

<sup>16</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 537.

<sup>17</sup> Walker Linares. **Nociones elementales del derecho del trabajo**. Pág. 206.

<sup>18</sup> González Charry, Guillermo. **Derecho del trabajo**. Pág. 380.



la retribución que recibe el trabajador, ya sea por el servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden de la empresa”, y Deveali, para quien “el salario es la remuneración correspondiente al hecho de poner los trabajadores sus energías a disposición del empleador; si el patrón no utiliza dichas energías porque no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario.”<sup>19</sup>

Barbagelata, desde un punto de vista económico y de la óptica del trabajador y del empleador, indica que el salario es: “la remuneración de su esfuerzo, pero es el ingreso o renta básica, tanto para sí, como para el grupo familiar que de él depende. Para el empleador, en cambio, el salario es un factor que se integra en el cálculo de los costos.”<sup>20</sup>

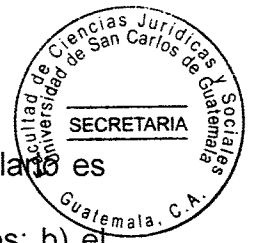
Para Ruprecht se trata de “todo beneficio económico que percibe el trabajador con motivo del cumplimiento de su obligación de trabajar, emergente de la relación de trabajo.”<sup>21</sup>

En la legislación el Código de Trabajo Artículo 88, lo define como: “La retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos, ...”, el último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo, que regula: “Así mismo las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario deben entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.”

<sup>19</sup> De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 221.

<sup>20</sup> Barbagelata, Héctor Hugo. **Derecho del trabajo**. Pág. 210.

<sup>21</sup> Ruprecht. **Las gratificaciones laborales, estudios sobre derecho laboral, homenaje a Rafael Caldera**. Pág. 932.



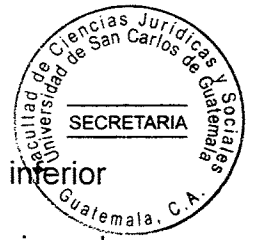
De esta definición legal se hacen notar las características siguientes: a) El salario es una derivación del contrato del trabajo, por la prestación misma de los servicios; b) el salario es un elemento consustancial del contrato de trabajo, de él nace, de él se origina; c) las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean, también constituye salario tomando en consideración un criterio amplio de interpretación.

Personalmente se considera que salario es la retribución que debe pagar el empleador a sus trabajadores, con ocasión de un contrato de trabajo o bien relación de trabajo existente entre ambos, por la prestación de los servicios, remuneración que puede ser en dinero en efectivo, en especie o bien por el otorgamiento de ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean.

### **2.3. Atributos y características del salario**

El tratadista Néstor De Buen L., en su obra Derecho del Trabajo, indica que para entender mejor el concepto de salario, resulta conveniente mencionar sus características fundamentales, señalando las siguientes:

Debe ser remunerador, es decir que debe de ser proporcional en su cuantía al tiempo trabajado y adecuado a la importancia de los servicios, e implica que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo cuando labore una jornada ordinaria completa, así como a percibir la parte proporcional al salario mínimo en el caso que labore un horario o jornada inferior a la legal establecida, siendo siempre remunerador, tal y como lo contempla el Artículo 89 del Código de Trabajo

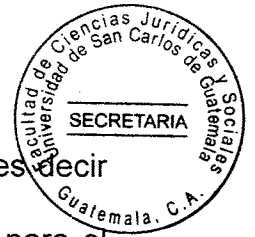


Debe de ser por lo menos equivalente al mínimo, no puede pactarse un salario inferior al mínimo general o especial, en su caso, y está íntimamente ligado al anterior, el Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 103 contempla el salario mínimo y su fijación, como una garantía para el trabajador.

Debe de ser suficiente, es decir que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, y por ende tiene derecho a una retribución justa y suficiente cuando menos, para proporcionar a él y sus familiares bienestar que les permita vida moral y digna. La Organización Internacional del Trabajo, ha propugnado desde hace varios años, el tema del trabajo decente el cual resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral, y significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Debe ser determinado o determinable, es asimismo un principio que aparece en forma categórica en la ley, e infiere que el trabajador de antemano debe de saber a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido, en ocasiones la determinación es precisa, y en otras es variable, pero nunca la determinación podría estar sujeta a capricho patronal, este atributo está regulado conforme a los Artículos 88, 89 y 91 del Código de Trabajo.





Debe de cubrirse periódicamente, el salario debe de pagarse oportunamente, es decir que el contrato individual de trabajo debe de estipular la forma, modo y lugar para el pago, siempre observado las disposiciones legales en cuanto a ciertos tipos de trabajos para los cuales se ha dispuesto una particular cobertura, tal como lo establece el Artículo 92 del Código de Trabajo.

Debe de pagarse en efectivo y en moneda del curso legal, más que un atributo es una obligación para el empleador y una protección para el trabajador, en nuestra legislación laboral se contempla en Artículo 90 del Código de Trabajo, sin embargo, es permitido conforme legislación comercial y bancaria la fijación de salarios y emolumentos pactarse y pagarse el salario en moneda extranjera, conforme a la Ley de Libre Negociación de Divisas, así como el pago mediante acreditamiento en cuentas bancarias o mediante la cheques, y más aún en cuanto a la entrega de vales, mercancías, fichas u otro signo representativo.

El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo, en nuestra legislación los Artículos 90 y 93 del Código de Trabajo determinan que siempre que se pueda pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie de un treinta por ciento del salario total, ello en razón que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.



Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio, es un atributo más doctrinal que legal, sin embargo debe de reconocerse que el salario y la prestación del servicio desempeñan una función causal recíproca, sobre este particular el doctor César Landelino Franco López, al desarrollar la teoría de la contraprestación respecto al salario indica que, una de las características del contrato laboral es ser sinalagmático, es decir a la prestación de uno, corresponde la contraprestación del otro. De acuerdo a esta tesis, el salario corresponde al trabajo realizado por el empleado u obrero.

#### **2.4. Conformación del salario**

Como ya se estableció anteriormente el salario es el pago que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios, pero a través de la historia del salario en Guatemala y a también a través de la lucha de los trabajadores se han adquirido ciertos derechos adicionales al salario a los cuales se les denomina prestaciones laborales, las cuales no son salario pero lo complementan.

En cuanto a las prestaciones laborales el Ministerio de Trabajo de Colombia publicó un documento en el cual se explica claramente lo que son las prestaciones laborales, o como esta institución le denomina prestaciones sociales de los trabajadores con fundamento en sentencias de la Corte de Justicia de Colombia, a saber: “Las prestaciones sociales son pagos recibidos por el trabajador que no suponen una retribución directa al servicio prestado, ni una reparación de perjuicios, y mucho menos una sanción para el empleador, distinguiéndose de esta manera del salario y las indemnizaciones estudiadas con anterioridad. Así lo ha entendido la Corte Suprema de

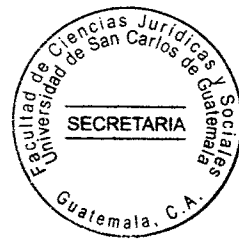


Justicia desde el año 1985, pues refiriéndose a las prestaciones sociales ha manifestado...Se diferencian del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no repara perjuicios causados por el patrono... En la sentencia anteriormente citada la Corte Suprema de Justicia expresó: Prestación Social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno de trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma...II De esta manera, el máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria estableció que las prestaciones sociales pueden tener origen tanto en la ley como en la voluntad de los sujetos contractuales, incluso podrán ser fijadas por terceros imparciales que resuelvan conflictos de índole colectivo cuando quiera que no exista un acuerdo entre las partes."<sup>22</sup>

De acuerdo con la legislación nacional vigente las siguientes prestaciones laborales no son parte del salario pero lo complementa, a saber: a) vacaciones; b) aguinaldo; c) bonificación anual para los trabajadores; d) bonificación incentivo y e) ventajas económicas.

---

<sup>22</sup> [www.mintrabajo.gov.co/.../47-salarios-jornadas-y-prestaciones-sociales](http://www.mintrabajo.gov.co/.../47-salarios-jornadas-y-prestaciones-sociales) (Consultado 4 de septiembre de 2015).



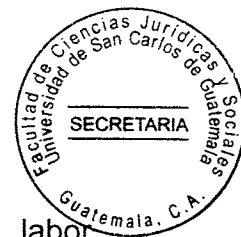
## **2.5. Clasificación, modalidades y regulación del salario en Guatemala**

El salario admite múltiples criterios de clasificación. En virtud de ello preferentemente se enuncia la fijada por la legislación nacional y de acuerdo al Artículo 88 del Código de Trabajo:

- a) Por unidad de tiempo,
- b) Por unidad de Obra,
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono,

## **2.6. El salario en especie**

El salario debe de pagarse en moneda de curso legal. Sin embargo también puede cubrirse en especie, esto es en mercancía o servicios. De conformidad con el Artículo 102, literal d), de la Constitución Política de Guatemala y Artículo 90 del Código de Trabajo hay dos limitaciones legales en cuanto al pago en especie: en primer término el salario mínimo siempre deberá ser pagado en efectivo; en segundo lugar, las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, para el caso de 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 dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.



El salario en especie, es el pago no dinerario para el empleado por su labor.

Entregar al empleado un vehículo, un teléfono celular o viáticos sin definir de forma clara y detallada las condiciones de su uso puede ser muy peligroso. La forma bajo la cual el patrono concede los beneficios laborales o herramientas de trabajo es el punto que determina la diferencia entre un salario en especie o un beneficio extra laboral.

Definir qué es salario en una relación de trabajo es algo serio, pues a la hora de calcular el pago de aguinaldos, liquidaciones laborales y cargas sociales, la base que el patrono debe considerar es el ingreso salarial devengado por el empleado, ya sea líquido o en especie. Lo mismo sucede cuando calcula la cantidad de impuesto sobre la renta que la determinación del monto a retener. Por lo tanto, para evitar confusiones y sorpresas ante eventuales demandas laborales, es aconsejable que se celebren contratos de trabajo en los que se detallen las condiciones de uso de herramientas laborales o exista parte del salario en especie.

El salario en especie es todo ingreso o ahorro que beneficia al trabajador con motivo de su trabajo. Lo que lo distingue del salario nominal, líquido o tradicional es que está conformado por bienes distintos al dinero. Por ejemplo, representa salario en especie otorgarle al empleado un vehículo o un teléfono celular de uso discrecional como parte de su contrato laboral y para pagarle por su trabajo.

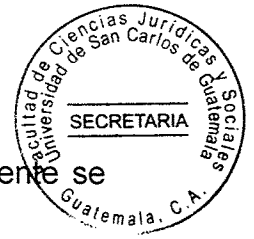
En términos jurídicos la causa de existencia del salario en especie es el interés del patrono de remunerar los servicios que el trabajador brinda, mediante la entrega de



ciertos beneficios, por lo que la forma en cómo se otorga un beneficio o herramienta de trabajo, depende que sea considerado salario en especie, o bien un insumo de trabajo; el otorgar un vehículo al empleado bajo la condición de que lo utilice para fines estrictamente laborales, para ello es importante que ante una regulación legal, se defina en cada centro de trabajo una política empresarial que establezca el uso de herramientas de trabajo y determinar los beneficios pagados en especie.

Para determinar si un beneficio es pago en especie hay que establecer en primer lugar que lo entregado por el patrono al empleado responda a una acción a la que él o ella está obligado a hacer para cumplir con sus labores; seguidamente, que el beneficio debe tener un valor patrimonial tangible es decir que enriquezca al trabajador solventándole una necesidad o, incluso, generándole un ahorro, por ejemplo, cuando un trabajador recibe transporte gratuito de parte de la empresa sin estar obligado por ley a hacerlo, en este caso, el beneficio genera un ahorro al trabajador. Del mismo modo, hay que considerar que el bien debe ser una atribución individual para el trabajador y no de disfrute colectivo; y, por último, el salario en especie debe ser un beneficio al que está obligado el patrono por el convenio con el empleado.

Schmoller, en su obra Principios de Economía Política, citado por Guillermo Cabenellas señala: "Que el modo más antiguo de retribución del trabajo, ha consistido en todo lugar, en ofrecer habitación, alimento y vestido, ya directamente como lo recibían los miembros de la familia y los esclavos; ya indirectamente como el siervo a quien se



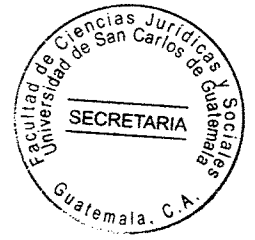
cedía una cabaña, un trozo de tierra, ganado y aperos de labranza. Actualmente se paga en numerario, pero no ha dejado de existir el salario en especie."<sup>23</sup>

El alimento y la habitación, constituyen la parte esencial del salario para domésticos, aprendices, trabajadores del campo, marinos y otros. El salario en dinero lo constituye la moneda de curso legal que percibe el trabajador. El salario en especie, se integra en valores que no sean moneda, pero existe otro salario o formas de salario que puede denominarse mixto el cual está integrado por una parte en efectivo y otra parte en especie.

El salario, siempre ha merecido especial protección en todas las legislaciones, es decir, que no existe cuerpo normativo que no le dedique un capítulo especial, por ser la contraprestación de mayor importancia a la prestación de los servicios. En todos también existe la prohibición expresa de pagar el salario en vales, fichas, mercancías o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda de curso legal. La distinción entre salario en especie y pago de salario en mercadería resulta posible si se tiene en cuenta que algunos trabajadores deben percibir necesariamente, por la índole de sus prestación de los servicios, cierta parte de su salario en especie, tal es el caso de los trabajadores agrícolas o campesinos que reciben hasta el treinta por ciento del importe de su salario en especie.

---

<sup>23</sup> Cabanellas, Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral**. Pág. 467.



### **2.6.1. Legislación que lo regula**

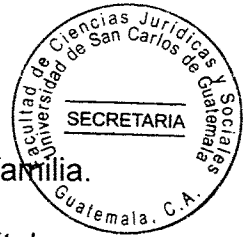
En la legislación nacional se establece una serie de derechos sociales mínimos que fundamentan las relaciones de trabajo, entre ellos el salario mínimo, por lo que una condición plasmada en un contrato individual de trabajo no puede ser inferior a aquellos fijados por la Constitución Política de la República o bien por leyes ordinarias como el Código de Trabajo y otras de éste carácter como por ejemplo: Ley del Aguinaldo; Ley de Bonificación Incentivo; Ley de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado o bien que se hayan estipulado en una convención colectiva. Por otro lado contra el tenor de ésta disposición constitucional, estos derechos sociales mínimos no pueden ser renunciados, disminuidos, tergiversados ni limitados, y en caso contrario toda estipulación en ese sentido que lleve implícito un menoscabo es nula ipso jure, adicionalmente, nuestra legislación estipula que el salario convenido no puede ser inferior al salario mínimo fijado por los sectores obrero y patronal o bien del establecido por la autoridad respectiva, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### **2.7. Definición de salario mínimo**

El salario mínimo surge a la vida jurídica en el siglo XIX y es el mecanismo que encontró para garantizar que los trabajadores devenguen una cantidad de salario que le permita cubrir sus necesidades.

De conformidad con el Artículo 103 del Código de Trabajo: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden





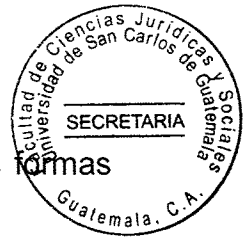
material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se paguen por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.”

En Guatemala, el salario mínimo se ha creado en razón de la condiciones de vida del país, costos de vida, canasta básica, etc. El salario mínimo le da certeza jurídica al trabajador en cuanto a que no debe pagársele una cantidad menor, no obstante no todos los patronos cumplen con esta obligación.

## **2.8. Modalidades del salario mínimo**

“Las modalidades para la fijación del salario mínimo van desde un salario mínimo único de aplicación nacional, salarios mínimos fijados a nivel regional, hasta sistemas que determinan salarios mínimos por categorías ocupacionales específicas a nivel nacional o incluso regional. De estas posibilidades, Marinakis (2006:11), citando un estudio de la OIT de 2005, indica que el mecanismo predominante en el 61% de los países que tienen legislación sobre la materia es un único nivel para cada país; en el 21% se determinan salarios mínimos por sector u ocupación; en el 8% se establece a



través de la negociación colectiva y en el 11% se combinan dos o más de las formas antes señaladas.”<sup>24</sup>

De conformidad con el Artículo 105 del Código de Trabajo: “Puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.”

“Hasta los años los años 60 o 70 del pasado siglo, según testimonios orales recogidos, existían en Guatemala varias circunscripciones económicas y se fijaban salario mínimo para numerosas actividades, pero paulatinamente los salarios se fueron equiparando en monto, lo que llevó a que a partir de la década de los 80 se acordaran salarios mínimos de ámbito nacional, para actividades agrícolas y no agrícolas, los cuales hasta 2008 tenían una pequeña diferencia (Q 47 diarios para actividades agrícolas y Q 48.50 para actividades agrícolas). En ese año se estableció el salario mínimo para la actividad exportadora y de maquila, que se fijó en Q 47.75. En 2010, los salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas se fijaron en Q 56, en tanto que para la actividad exportadora y de maquila se acordó el monto de Q 51.75.”<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup>Linares López, Luis. F. **Salarios mínimos diferenciados, ¿oportunidad o desaciertos?** Guatemala: Ed. Unión Europea, 2015. Pág. 22.

<sup>25</sup> *Ibid*, pág. 23.



El Artículo 105 del Código de Trabajo es el fundamento legal de la diferenciación que existe en Guatemala con respecto a la fijación del salario mínimo. En el país existe un salario mínimo para diferentes actividades económicas: a) actividades agrícolas; b) agrícolas y c) exportadora y de maquila.

## 2.9. Criterios para establecer el salario mínimo

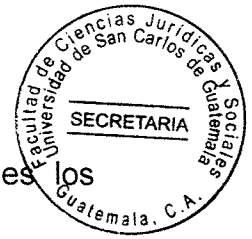
En el documento elabora por la Asociación de Investigación y Estudios Sociales indica que para que se pueda establecer un salario mínimo se debe tener en cuenta ciertas razones y circunstancias, para explica esto se anota lo siguiente: “En Quadragesimo anno sustento del trabajador y su familia; las condiciones de la empresa y del empresario; y la necesidad del bien común, dando oportunidad de trabajar a quienes pueden y quieren hacerlo.”<sup>26</sup>

Los criterios para establecer un salario mínimo deben atender a las circunstancias propias de quien recibe el salario, es decir del trabajador y de quien lo paga, ya que de no hacerse de esta forma una de las partes de la relación laboral quedaría en desventaja y ambas se necesitan mutuamente.

De conformidad con el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo el Artículo 3 del mismo establece los aspectos que deben tenerse en cuenta para la fijación del salario mínimo: “Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea

---

<sup>26</sup> Ibid, pág. 15.



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

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.”

El Artículo 111 del Código de Trabajo establece los criterios a los que debe atender las Comisiones Paritarias del Salario para fijar el mismo: “Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; 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.”



Como ya se había analizado existen dos factores que deben tomarse en cuenta, el de las necesidades del trabajador para subsistir y el del patrono que necesita producir ganancia y poner en movimiento la economía del país a donde pertenezca.

## **2.10. Establecimiento de un salario mínimo**

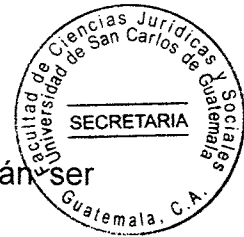
Para establecer el salario mínimo en Guatemala se debe realizar un proceso que regula el Código de Trabajo regulado desde el Artículo 103 al 115 y de acuerdo con los mismos el orden del procedimiento es el siguiente:

En primer lugar el Artículo 105 establece la obligación de crear las comisiones paritarias del salario mínimo mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Convocatoria e integración de las Comisiones Paritarias:

El del Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá convocar con ocho o más días de anticipación al acto de nombramiento de los patronos y trabajadores que integraran las comisiones paritarias de salarios mínimos.

Dentro de esos mismos ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituida deberá enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro

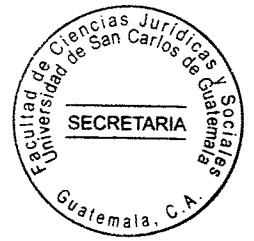


o más candidatos para cada comisión paritaria. Luego de su elección, deberán ser nombrados a través de la emisión de un acuerdo gubernativo.

Recomendación de los salarios mínimos: cada comisión paritaria presentara un informe de lo discutido en las reuniones que hayan acordado realizar, en el que harán las recomendaciones sobre el nivel del salario mínimo que ha de ser aplicado a cada actividad económica. Recepción de informes y dictamen por parte de la Comisión Nacional del Salario: pasados quince días de la recepción del último informe de todas las comisiones paritarias establecidas, la Comisión Nacional del Salario redactara un informe para el del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copia al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y Junta Monetaria.

Recepción de observaciones formuladas por la Junta Monetaria y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, en un plazo no mayor a treinta días. Si no se recibe ninguna observación durante ese plazo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social seguirá con el proceso.

El Organismo Ejecutivo, sobre la base de los mencionados informes y dictámenes, debe fijar anualmente, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica. Por último se debe cumplir con la obligación de hacerlo del conocimiento de la población publicándolo en el diario oficial.

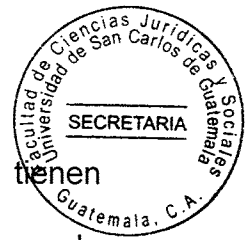


### 2.10.1. Comisiones paritarias del salario

De conformidad con el Artículo 106 del Código de Trabajo: “Son requisitos indispensables para ser miembro de una Comisión Paritaria del Salario Mínimo:

- 1) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- 2) Tener más de veintiún años de edad;
- 3) Saber leer y escribir;
- 4) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del Artículo 105, 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;
- 5) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del Artículo precedente; y
- 6) 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.”

De igual forma la ley establece los derechos y obligaciones de los miembros de las comisiones paritarias del salario indicando que tanto patronos y trabajadores tienen obligación de durar en sus cargos dos años, pudiendo ser reelectos y los han de desempeñar obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos. Debido a que están realizando una



labor todos los miembros de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendiendo a la importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento les demanden.

## **2.11. Legislación que regula el salario mínimo**

Existe tanto legislación nacional como a nivel internacional que regula lo referente al salario mínimo por ello a continuación se describe brevemente que normas legales regulan esta institución del derecho laboral.

### **2.11.1. Código de Trabajo**

Como ya se había indicado el Código de Trabajo regula lo referente al salario mínimo en capítulo segundo el cual es denominado salario mínimo y su fijación, el cual comprende los Artículo 103 al 115 del mismo, no define el salario mínimo pero lo regula como un derecho de los trabajadores y establece el procedimiento legal para fijación del mismo dentro del territorio de la república de Guatemala.

### **2.11.2. Convenios internacionales**

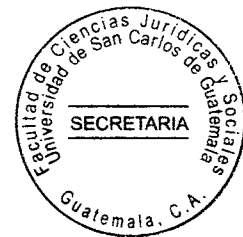
El Convenio que directamente regulo lo referente al salario mínimo es el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado en el año 1988, y regula la

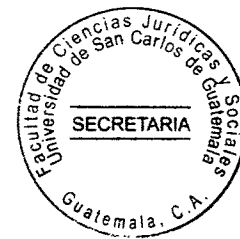




fijación de salarios mínimos.; sin embargo, existen otros documentos legales que se relacionan con esta institución, por ello se anotan a continuación:

- 1) Convenio No. 26, ratificado en el año 1961, métodos para la fijación de salarios mínimos.
- 2) Convenio No. 94, ratificado en el año 1952, cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas.
- 3) Convenio No. 95, ratificado en el año 1952, protección del Salario.
- 4) Convenio No. 99, ratificado en el año 1961, métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.
- 5) Convenio No. 100, ratificado en el año 1961, Sobre la igualdad de remuneración.
- 6) Convenio No. 111, ratificado en el año 1960, Sobre la discriminación, empleo y ocupación.
- 7) Convenio No. 117, ratificado en el año 1989, Sobre la política social, normas y objetivos básicos.
- 8) Convenio No. 141, ratificado en el año 1989, Sobre organizaciones de trabajadores rurales.
- 9) Convenio No. 144, ratificado en el año 1989, Sobre la consulta tripartita, normas internacionales del trabajo.





## CAPÍTULO III

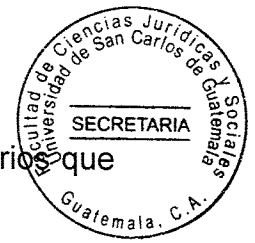
### 3. Salario diferenciado

La figura del salario diferenciado surge a la vida jurídica en Guatemala en el año 2014 a raíz de la emisión de los Acuerdos Gubernativos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, textos legales en los que se establecía un salario mínimo diferente y más bajo para ciertas regiones geográficas de Guatemala y para la industria de la manufactura.

Antes de estos textos legales no se había escuchado en Guatemala los términos salario mínimo diferenciado por lo que en el presente capítulo se intentará realizar un análisis lo más pormenorizado posible acerca de esta institución jurídica laboral.

#### 3.1. Definición

El salario diferenciado puede definirse de la siguiente forma: “El término salario mínimo diferenciado o diferencial quiere decir que en distintas regiones de un país existe un valor diferente que se paga por el salario mínimo. Estas regiones tienen unas características distintas al resto del país, dado que son zonas aisladas y con niveles de pobreza distintas. Con el fin de adecuar los incrementos salariales al costo de vida de esos lugares, se plantea la existencia de este salario diferenciado. Implementar esta política sin embargo no resulta fácil, pues plantea el reto de cómo definir cuáles regiones son las más necesitadas, qué incremento del salario mínimo deben tener, qué



criterios deben tomarse en cuenta para hacer estas divisiones regionales, criterios que en muchos casos son subjetivos y no exentos de la influencia política local.”<sup>27</sup>

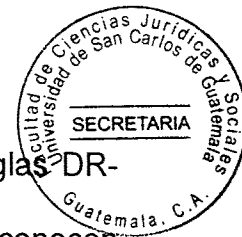
Como puede establecerse en la definición anterior el salario diferenciado se establece en ciertas regiones del país con el fin de eliminar los niveles de pobreza que son mayores en dichos lugares que en el resto de la República; no obstante, existiendo prohibiciones la prohibición de disminuir el salario en el Convenio 131 de la OIT, el Estado de Guatemala emitió los Acuerdos 471 al 474-2014 en donde se establece un salario mínimo de Q. 1500.00 para cuatro regiones de país, pero en lugar de aumentar el salario mínimo para dichas regiones los disminuyó lo cual atenta gravemente contra los derechos de los trabajadores, y deben ser declaradas nulas de pleno derecho tal y como lo establece el Artículo 44 de la Constitución Política de la República: “...Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.”

El Artículo transcrito en concordancia con el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.”

“También es necesario hacer referencia, con respecto al marco legal del salario mínimo, al compromiso asumido por Guatemala al suscribir el Tratado de Libre Comercio entre

---

<sup>27</sup> Consultorio jurídico. **Qué es el salario mínimo diferencial, diferenciado o por regiones.**  
<http://www.consultoriojuridico.com/que-es-salario-minimo-diferencial-regional>. (Consultado 27 de abril de 2015)

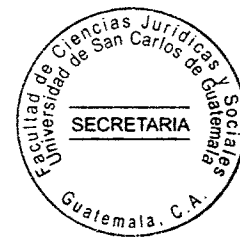


Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos, conocido por las siglas DR-CAFTA, en el capítulo laboral de dicho tratado. En el Artículo 16.2 las partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En consecuencia, cada Parte procurará asegurar que no dejará sin efecto, derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos señalados en el Artículo 16.8, como una forma de incentivar el comercio con otra parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio”.<sup>28</sup>

En Guatemala existe una obligación legal a través de la cual el Estado debe fijar un salario mínimo para los trabajadores y el cual debe ser fijado en base al costo de la canasta básica, siendo el monto actual Q. 2630.00, si este es el costo de la canasta básica en Guatemala, no tiene entonces lógica pensar que en las regiones más empobrecidas del país se debe pagar menos salario. El Convenio 131 de la OIT protege el derecho a un salario mínimo y sobre todo obliga al país que lo ratifica a cumplir con esta obligación de establecer un salario mínimo y éste es ley dentro del país, por lo que disminuirlo o buscar estrategias legales para disminuirlo, como el caso de un salario diferenciado, es contravenir esta instrumento legal y hace acreedor a Guatemala de sanciones a nivel internacional.

---

<sup>28</sup> Linares López. *Op, cit.* Pág. 20.



### **3.2. Criterios para establecer el salario mínimo diferenciado**

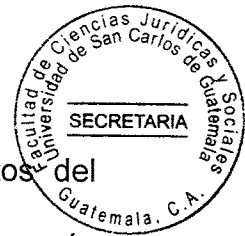
El igual que con el salario mínimo, el salario mínimo diferenciado se fija de acuerdo con las condiciones sociales y económicas de la región en donde se pretende implementar.

En determinados casos puede atender a regionalización, es decir a determinados zonas geográficas que necesitan una tratamiento especial en cuanto al salario y en otros casos a determinadas profesiones o actividades económicas que por su especialización no puede pagarse un salario mínimo igual al que rige para otros tipos de trabajo, ya que es muy especializado, en la mayoría de los casos.

Pero para la fijación de un salario mínimo diferenciado en el mismo país hay que atender a condiciones muy particulares como en el caso de los Acuerdos Gubernativos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los cuales fueron fijados para regiones del país muy empobrecidas.

### **3.3. Ventajas del establecimiento del salario diferenciado**

Dentro de las ventajas del establecimiento de un salario mínimo diferenciado se encuentran: “procuran establecer niveles específicos para un amplio número de ocupaciones, con el objeto de dar una protección específica a cada una de ellas. Al establecer niveles múltiples, se busca reconocer las diferencias en las calificaciones requeridas, así como también su situación en el mercado de trabajo. Por lo general, el objetivo es proteger aquellas categorías ocupacionales o sectores de actividad que se



caracterizan por tener salarios muy bajos, como aparece en los lineamientos del Convenio 26. Sin embargo, en muchos casos se observa que a esas categorías más vulnerables se fueron adicionando otras donde los salarios son bastante más altos, y donde el nivel de organización de los actores sociales está más desarrollado.”<sup>29</sup>

“En los casos en que la fijación se hace con la activa participación de los actores sociales, la misma introduce un profundo conocimiento de la situación general, así como de la situación específica de las distintas ocupaciones en el mercado de trabajo. Por el contrario, en los casos en que la fijación de los múltiples niveles de salario mínimo se hace a través de una comisión centralizada, para tener un conocimiento análogo, la misma debería contar con información específica resultante de detalladas encuestas. En la práctica, se observa que en muchos países las comisiones encargadas de fijar los salarios mínimos aplican ajustes generales a toda la estructura de salarios mínimos múltiples, sin revisar si éstos se ajustan a su situación específica en el mercado de trabajo. Con el paso del tiempo, en algunos casos las diferencias entre los niveles de salario mínimo fijado en forma administrativa y los salarios de mercado se pueden ir ampliando, dejando de ser una referencia efectiva. En otros casos, puede ser que el salario mínimo fijado por este procedimiento administrativo no registre la mayor demanda por cierta ocupación, y que los salarios efectivos tampoco lo hagan en forma significativa ya que siguen la pauta fijada por el salario mínimo. Ambas situaciones son reflejo de las dificultades que existen para que la fijación de salarios mínimos múltiples resulte en una intervención adecuada. El paso del tiempo también

---

<sup>29</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_177999.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_177999.pdf) **sistemas de salarios mínimos múltiples o simples.** (Consultado 27 de septiembre de 2015).



puede llevar a la desactualización en las categorías ocupacionales a proteger. Cuando se revisan algunos sistemas de salarios mínimos múltiples de larga implementación, se pueden encontrar algunas ocupaciones que prácticamente se han extinguido en el mercado de trabajo. Por lo tanto, este tipo de sistemas requieren de revisiones periódicas profundas, basadas en información estadística detallada. En los casos donde los sistemas de salarios mínimos múltiples no sólo protegen a trabajadores en ocupaciones con muy bajas remuneraciones, sino también a otros de niveles salariales más altos por tratarse de sectores más modernos, cuando la fijación se hace a través de una comisión centralizada esto puede resultar en un desincentivo para el desarrollo de la negociación colectiva.”<sup>30</sup>

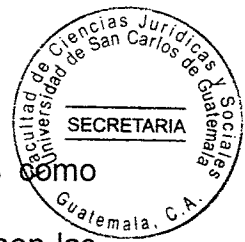
Es necesario aclarar que el texto transcrito le denomina salarios mínimos múltiples y no diferenciados debido a que la multiplicidad hace referencia a que no existe dentro del país un solo salario mínimo sino que existe multiplicidad de salarios mínimos para diferentes ámbitos de trabajo o tipos de trabajo y bien para diferentes regiones.

Se establece que el salario mínimo diferenciado o como lo denomina el texto transcrito salario mínimo múltiple, tiene la ventaja que protege a trabajadores con remuneraciones muy bajas el establecer un mínimo y colaborar con los sectores de trabajadores más altos en los que la especialización del mismo requiere que se pague un salario más alto. La doctrina del derecho del trabajo indica que si se establece un salario mínimo general para un país es injusto para la gran diversidad de los trabajos que se desempeñan dentro de un país.

---

<sup>30</sup> Ibid.





En cuanto a la multiplicidad de salario mínimo o diferenciación por regiones como sucede en Guatemala la ventaja de ello debería de ser el de establecer cuáles son las necesidades propias de esa región y así poder mejorar a través de un salario mínimo diferenciado.

#### **3.4. Desventaja de la aplicación de un salario mínimo diferenciado**

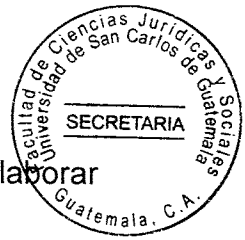
“Uno de los principales argumentos esgrimidos por quienes apoyan la fijación de los salarios mínimos diferenciados, es que estos permiten hacer realidad el derecho al trabajo para muchas personas que ahora no lo tienen y que los opositores anteponen a ese derecho el mantenimiento de derechos para los que ya tienen trabajo.”<sup>31</sup>

Se establece que la mayor de las desventajas es que el establecimiento de salarios mínimos diferenciados menos a los que ya regían para toda la república con anterioridad puede disminuir los derechos de las personas que los devengan y con ello contravenir la normativa interna constitucional que establece que ningún derecho social mínimo puede ser disminuido, lo que involucra al salario.

En el caso específicamente en el caso de Guatemala existe una obligación legal a través de la cual el Estado debe fijar un salario mínimo para los trabajadores y el cual debe ser fijado en base al costo de la canasta básica, no tiene entonces lógica pensar que en las regiones más empobrecidas del país se debe pagar menos salario ya que no

---

<sup>31</sup> Linares López. Op, cit. . Pág. 27.



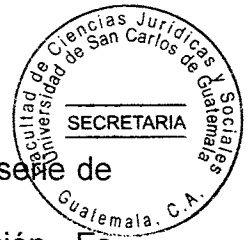
alcanzaría para cubrir las necesidades del trabajador y su familia y lejos de colaborar con el trabajador se le estaría explotando por un salario degradante.

El Convenio 131 de la OIT protege el derecho a un salario mínimo y sobre todo obliga al país que lo ratifica a cumplir con esta obligación de establecer un salario mínimo y éste es ley dentro del país, por lo que disminuirlo o buscar estrategias legales para disminuirlo, como el caso de un salario diferenciado, es contravenir esta instrumento legal y hace acreedor a Guatemala de sanciones a nivel internacional.

### **3.5. Principios laborales que sustentan el salario diferenciado**

El derecho laboral se encuentra inspirado en principios que son los que dan fundamento a la creación de normas jurídica, de igual forma sucede con el salario mínimo y consecuentemente con el salario mínimo diferenciado. Dentro del presente tema se pretende establecer si los principios que inspiran el derecho laboral se encuentran en congruencia con el establecimiento del salario mínimo diferenciado en Guatemala.

Para ello se establece que: “La Constitución Política de la República establece en su Artículo 118 que el régimen económico y social de la República se funda en principios de justicia social; el Artículo 101 indica que el régimen laboral del país se debe organizar conforme a principios de justicia social; y el Artículo 102 reconoce a los derechos que fundamentan la legislación del trabajo la categoría de derechos sociales mínimos. El Derecho del trabajo y la legislación mediante la cual se concreta, así como,



en general los derechos económicos y sociales, están fundamentados en una serie de principios entre los cuales destaca el principio protector o de protección. Es ampliamente reconocido que, como señala el profesor Oscar Ermida, el derecho del trabajo tiene como propósito reducir la desigualdad propia de la relación laboral o para evitar los peores efectos de esa desigualdad. No se trata, en consecuencia de eliminar la desigualdad, solamente de reducirla a niveles aceptables desde el punto de vista de la dignidad de las personas. Y esa desigualdad, indica Ermida, es el fundamento último de la protección. Si no fuera por ella la protección no se justificaría”.<sup>32</sup>

Una de las garantías más importantes dentro del ordenamiento jurídico nacional son los derechos sociales mínimos que establecen un mínimos de derechos para los trabajadores y con ello el legislador pretendía proteger a la clase trabajadora. Es importante destacar la brecha de desigualdad que existe entre el sector empresarial y la clase trabajadora es amplia y los principios y garantías que la ley regula buscar reducir esta brecha protegiendo de forma preferente al trabajador, por lo que establecer un salario mínimo diferenciado menor al salario mínimo que se regula para el resto de la república no lograría esta reducción y mucho menos dignificar al trabajador debido a que con un salario menor al costo de canasta básica no lograría cubrir sus propios gastos muchos menos los de su familia.

“Otros principios relacionados con los derechos económicos y sociales, son el de la progresividad y el de la no regresividad, como señalara la Corte de Constitucionalidad en su Sentencia del 6 de septiembre de 2012 (Expedientes acumulados 3-2011, 4-2011 y

---

<sup>32</sup> Ibid.

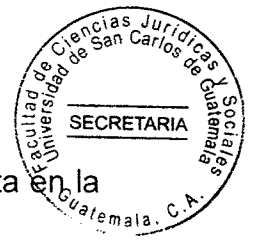


52-2011). El principio de progresividad implica, de acuerdo con lo indicado por la Corte en esa sentencia, que el reconocimiento de los derechos sociales debe partir inicialmente de un mínimo vital; es decir, un derecho mínimo existencial, el cual debe ir progresando positivamente conforme su beneficio se vaya concretando y las circunstancias lo vayan permitiendo. La institución del salario mínimo coincide justamente con esa condición. Consiste en un mínimo vital, que debe establecerse de manera que su monto sea sostenible en el tiempo y no cause un perjuicio irreparable a las empresas. Pero, en atención al principio de progresividad, el salario mínimo no puede ni debe ser objeto de reducciones, especialmente si se trata de una disminución considerable, como la que se plantea en los acuerdos gubernativos relacionados con los nuevos salarios mínimos. Dicho principio es reconocido en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, de 1969), que en su Artículo 26 establece que los Estados partes se comprometen a lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura”<sup>33</sup>.

El principio de progresividad se encuentra plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala y en los considerandos del Código de Trabajo, así como en diversas normas jurídicas e implica que las normas laborales deben superarse progresivamente de acuerdo con las condiciones del entorno social, es así que se requiere que el salario progresivamente eleve la condición de vida del trabajo, dignificándole y no solamente subsistiendo y permaneciendo en la condición de precariedad en la cual actualmente se encuentra el sector trabajadores.

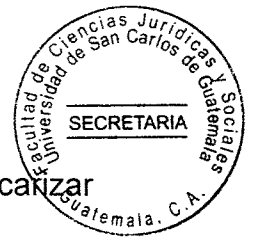
---

<sup>33</sup> Ibid.



“En cuanto al principio de no regresividad, la Corte de Constitucionalidad anota en la sentencia antes citada, que constituye una limitación constitucional a la regulación de los derechos fundamentales que veda a las autoridades públicas la posibilidad de adoptar medidas que reduzcan el nivel alcanzado por los derechos sociales; agregando que esta limitación es aún más fuerte si la población se encuentra en situaciones de vulnerabilidad extrema, precariedad o exclusión social. Este el caso obviamente, de los trabajadores a quienes supuestamente se desea favorecer mediante la atracción de inversionistas que estarán muy complacidos de pagar salarios arbitrariamente reducidos, pero el ingreso que percibirán aquellos los mantendrá en una situación de vulnerabilidad y precariedad extremas. La Corte enfatiza que el principio de no regresividad o de no retroceso social conlleva la prohibición de adoptar políticas y medidas que empeoren la situación de los derechos sociales o de las prestaciones brindadas; y que su vigencia no puede eliminarse posteriormente, sin el reconocimiento, por parte del Estado de alternativas razonables. La Corte de Constitucionalidad, continúa señalando en la sentencia que se comenta, está consciente que en un determinado momento histórico pueden establecerse medidas que disminuyan una protección alcanzada, pero que esta debe ser racional y proporcional al fin que se pretende alcanzar.”

En el mismo sentido el principio de regresividad implica la no disminución de los derechos ya adquiridos por los trabajadores ya que de no impedirse este retroceso no tendría razón de ser otorgarse mayores derechos a los trabajadores si posteriormente se les va a despojar de los mismos. Por otra parte la Corte de Constitucionalidad acepta que podría haber una excepción ha dicho principio siempre un cuando se den las



condiciones de ser racional y proporcional al fin que se pretende alcanzar sin precarizar el trabajo y el salario.

“En función del principio de razonabilidad, la Corte consideró que una medida restrictiva se justifica en tanto se preserve, proteja o promueva un fin constitucionalmente valioso y relevante. En este caso podría estimarse que un trabajo en el cual se va a obtener un ingreso superior al que es posible devengar actualmente en las nuevas circunscripciones geográficas, puede justificar un recorte de esa naturaleza, pero en ningún momento los acuerdos que fijan en los salarios mínimos diferenciados hacen alusión a las posibilidades de las empresas, de manera que se fija un salario muy por debajo de los mínimos actualmente vigentes, sin justificar la razonabilidad de esa medida, en función de la imposibilidad que tendrían las empresas interesadas en establecerse en esos municipios de pagar un salario mayor.”

Del principio de no regresividad implica también dos principios más en primer lugar la razonabilidad lo que implica que la medida que se promueva sea legítima y procedente para lograr un fin constitucional. Esto se explica en función de los derechos humanos y su importancia ya que ningún derecho humano es superior a otro pero existen parámetros en los que se debe decidir la prioridad a proteger, por lo que la Corte de Constitucionalidad estima que puede suceder un caso en el que deba disminuirse un derecho pero en el caso de los salarios mínimos diferenciados establecidos en los Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es podría entenderse que es procedente.



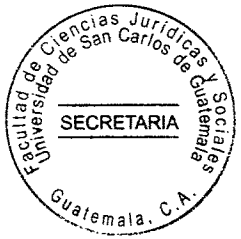
“El principio de proporcionalidad implica, según la Corte de Constitucionalidad, analizar la idoneidad del medio empleado y su necesidad. En la sentencia resalta que los factores que deben considerarse son los siguientes, a los cuales se agrega un comentario relacionado con la fijación de los salarios mínimos diferenciados:

- a) La medida adoptada busca satisfacer un fin constitucional. Evidentemente trata de hacer efectivo el derecho de trabajo.
- b) Resulta ser válida para lograr la finalidad perseguida. El resultado de esta medida será un salario insuficiente para cubrir las necesidades de un trabajador individual, ya que no se diga de su familia.
- c) Fueron evaluadas las distintas alternativas. No hay indicios de que se evaluaran alternativas que no tuvieran un costo social tan elevado
- d) No afecta el contenido esencial del derecho fundamental comprometido. El monto de los salarios fijados desvirtúa totalmente la finalidad del salario mínimo, que es garantizar un mínimo vital para un trabajador y su familia.”<sup>34</sup>

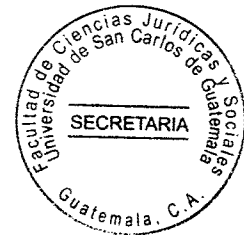
Se evidencia que no se han realizado los esfuerzos necesarios para proponer una medida para beneficiar a las zonas en las que se estableció el salario diferenciado y ello implica que la aplicación de un salario mínimo diferenciado no es la última alternativa considerada sino que existen interés escondidos dentro de los Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que esta medida no llena las característica de ser el medio necesario e idóneo para lograr el progreso de Masagua, San Agustín Acasaguastlán, Estanzuela, y Guastatoya.

---

<sup>34</sup> Ibid.







## CAPÍTULO IV

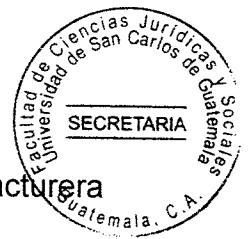
### **4. Incompatibilidad y disminución de los derechos sociales mínimos al aplicar los Acuerdos 471 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Dentro del presente capítulo se analizará en contenido de los Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para establecer si existe incompatibilidad y disminución de los derechos sociales mínimos de los trabajadores del sector manufacturero textil de los municipios de Masagua, San Agustín Acasaguastlán, Estanzuela y Guastatoya o si por el contrario la medida colaboraría con la población de estos sector.

#### **4.1. Análisis de los Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Previo a analizar el contenido de los Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es necesario hacer referencia a que en febrero de 2014 fueron divididas las circunscripciones económicas de los municipios de Masagua, San Agustín Acasaguastlán, Estanzuela y Guastatoya con el objeto posteriormente en la misma fuera aplicado un salario mínimo diferenciado.

Posteriormente en diciembre de 2015 se emiten los Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que establece un salario mínimo de cuarenta y un quetzales con diez centavos (Q. 41.10) por día para lo jornada ordinaria diurna, es

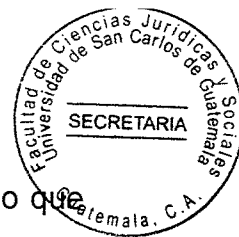


decir por ocho hora de trabajo para las actividades del sector industrial manufacturera ligera. El Artículo 2 de dichos acuerdos establecen que: “el sector de industrial de la manufactura ligera requiere de la participación intensiva de mano de obra directa para la producción, que las empresas legalmente inscritas en el país inicien operaciones dentro de la circunscripción económica del municipio... cuyos productos sean para exportar fuera de Guatemala y que represente una nueva inversión en el municipio.”

Es importante destacar también lo establecido en el Artículo cuatro de los acuerdos que analizan el cual indica que: “El salario mínimo fijado en el Artículo dos del presente Acuerdo Gubernativo, para la Circunscripción Económica... podrá ser aplicado directamente por día u hora, o su equivalente si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra, o por participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y de haberse adoptado las medidas necesarias para que no salgan perjudicados trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o destajo, de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo.”

De la lectura de estos Artículos se establece que existen situaciones que no quedan clara y que pueden dar lugar podría dar lugar a una mala interpretación de ley disminuyendo con ello los derechos sociales mínimos de los trabajadores sobre todo con respecto al pago que es mucho menor que el salario mínimo que rige para el resto de la república y lo que viene a confundir más es la forma en la que paga.

La Constitución Política de la República recoge dicho principio en los incisos b) y c) de su Artículo 102, al estipular entre los derechos sociales mínimos que fundamentan la



legislación del trabajo que todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que el respecto determine la ley y la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones y eficiencia y antigüedad.

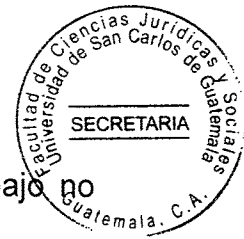
#### **4.2. Resultados de las encuestas realizadas en San Agustín Acasaguastlán, Guastatoya, Estanzuela y Masagua**

Para establecer la forma en la cual se informa a la población a la cual se aplicará el salario mínimo diferenciado y para determinar que piensan los habitantes de de San Agustín Acasaguastlán, Guastatoya, Estanzuela y Masagua de la necesidad de que exista un salario mínimo diferenciado en estas regiones se procedió a encuestar a la población obteniéndose los siguiente resultados.

##### **4.2.1. San Agustín Acasaguastlán**

De la muestra evaluada en este municipio se puede establecer que el promedio de salario de los encuestados se encuentra entre Q.2001.00 a Q.3000.00 correspondiendo a este un porcentaje del sesenta y ocho por ciento; le sigue con un veinticuatro por ciento consiste al promedio entre Q. 1000.00 a Q.2000.00 y por último una notable minoría del ocho por ciento que posee un salario mayor a Q.3000.00.

Derivado del cuestionamiento anterior surge el interés por saber a qué tipo de trabajo se dedican las personas encuestadas y de las tres opciones planteadas el cuarenta y ocho por ciento indico que trabaja en el campo realizando tareas de agricultura, ninguno



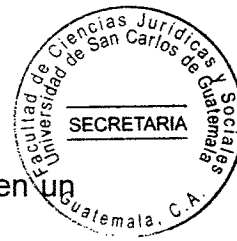
indico trabajar en maquila y un cincuenta y dos por ciento indico que su trabajo no pertenece a ninguno de los dos grupos anteriores.

Con relación a los dos cuestionamientos anteriores se indago acerca del conocimiento que tiene las personas a cerca del salario diferenciado y a simple vista fue notorio el desconocimiento de esta disposición ejecutada por el Organismo ejecutivo en conjunto con el sector empresarial a manera de ser un incentivo para generar inversión.

Al indicarle a la muestra que a principios del año 2015, en San Agustín Acasaguastlán, se estableció un salario diferenciado de Q.1500.00 se tuvo una perspectiva similar al del cuestionamiento anterior esto debido a que no fue del conocimiento de los individuos de esta localidad sobre el tema.

De manera sorpresiva fue tomada la respuesta de alrededor del veinte por ciento de los encuestados ya que al indicarles si su salario fuera de Q.1500.00 les alcanzaría para cubrir los gastos del hogar, dato importante a tomar en cuenta es que quienes respondieron de forma positiva la pregunta el promedio salarial que poseen pertenece al segundo grupo que es de entre Q.1001.00 a Q.2000.00, todos los demás cuestionados indicaron que este salario no les permitía cubrir los gastos del hogar.

Con relación al cuestionamiento anterior se buscó obtener la opinión respecto a si las personas que habitan el municipio de San Agustín Acasaguastlán consideran justo que el salario mínimo en esta localidad sea de Q.1500.00 mientras que en el resto de la



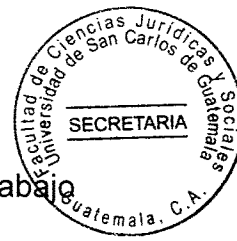
República el salario mínimo establecido es de Q.2630.00 a lo cual respondieron en un noventa y seis por ciento que esta disposición no es bueno y mucho menos es correcta.

Únicamente una minoría de los encuestados indico que el Ministerio de Trabajo ha tenido acercamiento con trabajadores de la localidad para indicarles sobre los beneficios y perjuicios que tiene el establecimiento de un salario diferencial y en su mayoría indico el desconocimiento de dichos beneficios así como las consecuencias que esto puede tener.

De forma unánime todos los encuestados indicaron que el establecimiento de un salario diferenciado en San Agustín Acasaguastlán respecto al resto de la República es una forma de violentar sus derechos laborales.

#### **4.2.2. Estanzuela**

De la muestra evaluada en este municipio se puede establecer que el promedio de salario de los encuestados varía en relación al municipio de San Agustín Acasaguastlán debido a que un porcentaje del cuarenta y ocho por ciento posee un salario entre Q.2001.00 a Q.3000.00; se incrementa el promedio de salario pagado entre Q.1000.00 a Q.2000.00 ya que alrededor del cuarenta por ciento de los encuestados recibe tal prestación y por último una notable minoría del doce por ciento posee un salario mayor a Q.3000.00

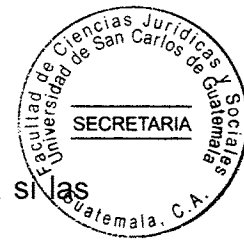


Derivado del cuestionamiento anterior surge el interés por saber a qué tipo de trabajo se dedican las personas encuestadas y de las tres opciones planteadas el noventa y dos por ciento indico que sus labores cotidianas no encuentran en la agricultura ni en el sector maquila, un cuatro por ciento presta sus servicios al sector agrícola y el mismo porcentaje es prestado para el sector maquila.

Con relación a los dos cuestionamientos anteriores se indago acerca del conocimiento que tiene las personas a cerca del salario diferenciado y a simple vista fue notorio el desconocimiento de esta disposición ejecutada por el Organismo Ejecutivo en conjunto con el sector empresarial a manera de ser un incentivo para generar inversión ya que el ochenta y cuatro por ciento de los encuestados indico no saber nada respecto al tema.

Al indicarle a la muestra que a principios del año 2015, en Estanduela, se estableció un salario diferenciado de Q.1500.00 la perspectiva vario con relación al del cuestionamiento anterior esto debido a que alrededor del treinta y dos por ciento de los encuestados tuvo conocimiento de la mencionada disposición gubernamental.

De manera casi unánime ya que únicamente uno de los encuestados afirmo lo contrario, la mayoría de individuos al indicarles si su salario fuera de Q.1500.00 les alcanzaría para cubrir los gastos del hogar, estos negaron tal planteamiento; dato importante a tomar en cuenta es que quienes respondieron en forma negativa tal planteamiento pertenecen al tercer grupo que es de un salario entre Q.2001.00 a Q.3000.00.



Con relación al cuestionamiento anterior se buscó obtener la opinión respecto a si las personas que habitan el municipio de Estanzuela consideran justo que el salario mínimo en esta localidad sea de Q.1500.00 mientras que en el resto de la República el salario mínimo establecido es de Q.2630.00 a lo cual respondieron de forma unánime que esta disposición no es buena y mucho menos es correcta.

Únicamente una minoría del ocho por ciento de los encuestados indico que el Ministerio de Trabajo ha tenido acercamiento con trabajadores de la localidad para indicarles e informarles sobre los beneficios y perjuicios que tiene el establecimiento de un salario diferencial y en su mayoría el noventa y dos por ciento indico que ningún órgano estatal haya brindado asesoría respecto a los posibles beneficios y consecuencias que dicha disposición legal.

De forma sorpresiva un porcentaje del doce por ciento de los encuestados indicaron que el establecimiento de un salario diferenciado en Estanzuela respecto al resto de la República no vulnera de ninguna manera los derechos laborales de los mismos contra un ochenta y ocho por ciento que considera que es una forma en que el gobierno violenta sus derechos laborales.

#### **4.2.3. Guastatoya y Masagua**

De la muestra evaluada en este municipio se puede establecer que el promedio de salario de los encuestado en su mayoría se encuentra ubicado entre Q.2001.00 a Q.3000.00 ya que este promedio representa un sesenta por ciento del total de datos; le



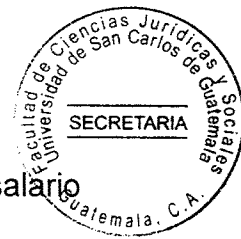
sigue el promedio de salario mayor a tres mil quetzales ya que cuenta con alrededor del veinticuatro por ciento y por último el salario pagado entre Q. 1000.00 a Q.2000.00 ya que alrededor del dieciséis por ciento de los vecinos percibe este salario.

Derivado del cuestionamiento anterior surge el interés por saber a qué tipo de trabajo se dedican las personas encuestadas y de las tres opciones planteadas el noventa y seis por ciento indico que sus labores cotidianas no encuentran en la agricultura ni en el sector maquila y únicamente un cuatro por ciento presta sus servicios al sector agrícola.

Con relación a los dos cuestionamientos anteriores se indago acerca del conocimiento que tiene las personas a cerca del salario diferenciado y a simple vista fue notorio el desconocimiento de esta disposición ejecutada por el Organismo Ejecutivo en conjunto con el sector empresarial a manera de ser un incentivo para generar inversión, aunque por ser una zona urbana la gente demostró un poco más de conocimiento respecto al tema a manera de ser un incentivo para generar inversión ya que sesenta y dos por ciento de los encuestados indico no saber nada respecto al tema.

Al indicarle a la muestra que a principios del año 2015, en Guastatoya, se estableció un salario diferenciado de Q.1500.00 la perspectiva se mantuvo con relación al del cuestionamiento anterior esto debido a que alrededor del veintiocho por ciento de los encuestados tuvo conocimiento de la mencionada disposición gubernamental caso contrario a un sesenta y dos por ciento.



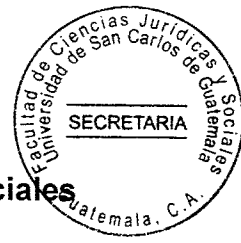


De manera unánime todos de los encuestados afirmaron al indicarles que si su salario fuera de Q.1500.00 les alcanzaría para cubrir los gastos del hogar, estos negaron tal planteamiento; dato importante a tomar en cuenta es que quienes respondieron en forma negativa tal planteamiento pertenecen al tercer grupo que es de un salario entre Q.2001.00 a Q.3000.00.

Con relación al cuestionamiento anterior se buscó obtener la opinión respecto a si las personas que habitan el municipio de Guastatoya y Masagua si consideran justo que el salario mínimo en esta localidad sea de Q.1500.00 mientras que en el resto de la República el salario mínimo establecido es de Q.2630.00 a lo cual respondieron de forma unánime que esta disposición no es buena y mucho menos es correcta.

Únicamente una minoría del cuatro por ciento de los encuestados indico que el Ministerio de Trabajo ha tenido acercamiento con trabajadores de la localidad para indicarles e informarles sobre los beneficios y perjuicios que tiene el establecimiento de un salario diferencial y en su mayoría el noventa y seis por ciento indico que ningún órgano estatal haya brindado asesoría respecto a los posibles beneficios y consecuencias que dicha disposición legal.

Por último y tomando en cuenta las respuestas anteriores a los entrevistados se les cuestiono si ellos considera que el establecimiento de un salario diferenciado en Guastatoya respecto al resto de la República no vulnera y de forma unánime todos los encuestados que consideran que es una forma en que el gobierno violenta sus derechos laborales.



## **5. Análisis de la incompatibilidad y disminución de los derechos sociales mínimos al aplicar los Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Los Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social establecen un salario mínimo diferenciado de Q. 1500.00 mensuales lo cual es incompatible con el costo de la canasta básica y obedecen a interés de los empresarios que buscan conseguir mano de obra barata tal y como lo demuestra con lo manifestado por el Ministro de Economía: “Atraer inversión económica directa para generar: Nuevas oportunidades de empleo en el área rural del país es un proceso de ejecución – Fundamentado en la institucionalidad pública del Estado y la legislación vigente” (ya mencionada) se presentan las cuatro Circunscripciones Económicas de Desarrollo (CEDES) determinadas por el Organismo Ejecutivo, señalando que se enfrenta un problema y tres dimensiones: falta de empleo formal, bajos ingresos y pobreza. Presentados en esa forma, los datos son impactantes y pueden llevar a la conclusión, obviamente precipitada, de que los salarios mínimos vigentes son absolutamente irreales, justificando la decisión de fijarlos en un nivel menor para atraer inversiones y generar oportunidades reales de empleo formal.”<sup>35</sup>

Adicionalmente a ello el costo de la canasta básica en Guatemala es mucho más elevado a Q. 1500.00 estimándose que para que una familiar tenga una alimentación básica debería de tener un ingreso aproximando de Q. 3000.00 por lo tanto solamente

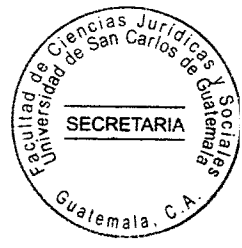
---

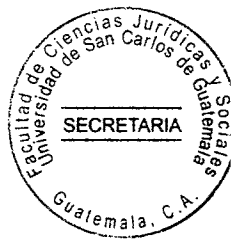
<sup>35</sup> Ibid.



crearía una serie de trabajos precarios en los que los trabajadores no podrán superar su nivel de vida actual.

Si bien también existieron declaraciones en las que se decía que era mejor tener un centavo en la bolsa que nada también es cierto que no puede lograrse que una comunidad prospere si no se le da a los trabajadores las condiciones adecuadas para desempeñarse obteniendo ganancias sin explotar al trabajador por lo tanto el salario mínimo diferenciado es incompatible con las necesidades de los trabajadores y disminuye los derechos sociales mínimos de los trabajadores ya adquiridos y reconocidos por la Constitución Política de la República.



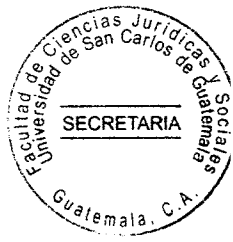


## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El salario mínimo es una de las instituciones laborales que más protege al trabajador ya que evita la precariedad del trabajo. Es a través de la lucha de los trabajadores que se logra que el salario mínimo sea establecido como ley y solo a través del tiempo se ha podido lograr que el mismo sea incrementado de conformidad con las condiciones sociales y económicas del país.

En el 2014 se emitieron cuatro acuerdos, específicamente Acuerdos 471-2014 al 474-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en los cuales se establece por primera vez en Guatemala un salario mínimo diferenciado para las circunscripciones económica de Masagua, San Agustín Acasaguastlán, Estanzuela y Guastatoya, estableciéndose la cantidad de Q. 1500.00 mensuales para la jornada diurna ordinaria para las actividades del sector industrial de manufactura ligera; no obstante, este salario deviene incompatible con la realidad nacional ya que el costo de la canasta básica es mucho mayor con el salario mínimo establecido lo que solamente provocaría la explotación de la mano de obra de estas circunscripciones.

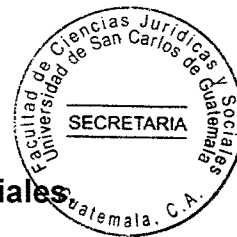
Por otra parte se determina que el establecimiento de un salario mínimo diferenciado por el monto que los acuerdos establecen solamente provocarían que disminución de los derechos sociales mínimos de los trabajadores, protegidos por la Constitución Política de la República de Guatemala y por las normas laborales nacionales e internacionales, lo que podría traer graves repercusiones para el país ya que al no darle cumplimiento a los convenios puede ser objeto de sanciones a nivel internacional.





## BIBLIOGRAFÍA

- BARBAGELATA, Héctor Hugo. **Derecho del trabajo**. 3ª. ed. Argentina: Ed. Heliastas, 2002
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 17ª. ed.; Guatemala: Ed. Heliasta, 2005.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 3a. ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 4a. ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 1995.
- CALDERÓN MORALES, Hugo H. **Derecho administrativo II**. 3ª. ed. Guatemala: Ed. F y G Ed, 1999.
- CONSULTORIO JURÍDICO. **Qué es el salario mínimo diferencial, diferenciado o por regiones**. <http://www.consultoriojuridico.com/que-es-salario-minimo-diferencial-regional>.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Combex, 2000.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 18ª. ed. México: Ed. Porrúa, 1990.
- Estructura del Estado y división de poderes**. [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/ledf/losson\\_r\\_o/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/losson_r_o/capitulo3.pdf).
- GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 1992.
- LARIOS OCHAITA, Carlos. **Derecho internacional público**. 3ª. ed. Guatemala: Ed. F y G S. A., 1998.
- LINARES LÓPEZ, Luis. F. **Salarios mínimos diferenciados, ¿oportunidad o desaciertos?** Guatemala: Ed. Unión Europea, 2015. .
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Guatemala: Ed. Cooperativa de Consumo Integral R.L., 1995.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Ministerio de Trabajo y Previsión Social**. <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/130-historia-del-ministerio.html>.



Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Salarios, jornadas y prestaciones sociales**  
[www.mintrabajo.gov.co/.../47-salarios-jornadas-y-prestaciones-sociales](http://www.mintrabajo.gov.co/.../47-salarios-jornadas-y-prestaciones-sociales)

PRADO, Gerardo. **Teoría del estado**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.

RUPRECHT. **Las gratificaciones laborales, estudios sobre derecho laboral, homenaje a Rafael Caldera**. 3ª. ed. México: (s.e), 1980.

**Sistemas de salarios mínimos múltiples o simples.**  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_177999.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_177999.pdf)

WALKER LINARES. **Nociones elementales del derecho del trabajo**. 2ª. ed. Guatemala: (s.e), 1999.

### **Legislación:**

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

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

**Acuerdo Gubernativo 471-2014** del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2014

**Acuerdo Gubernativo 472-2014** del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2014

**Acuerdo Gubernativo 473-2014** del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2014

**Acuerdo Gubernativo 474-2014** del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2014