

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

**VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL EN FIJACIÓN DEL  
SALARIO MÍNIMO PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE MANUFACTURA  
LIGERA**

**MARÍA EUGENIA BALDIZÓN GÓNGORA**

**GUATEMALA, MAYO DE 2016**

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

**VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL EN FIJACIÓN DEL SALARIO  
MÍNIMO PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE MANUFACTURA LIGERA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MARÍA EUGENIA BALDIZÓN GÓNGORA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, mayo de 2016

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFPROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Belter Rodolfo Mancilla Solares
Vocal:	Licda. Gloria Isabel Lima
Secretaria:	Licda. María del Carmen Mansilla Girón

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Vocal:	Lic. Menfil Fuentes Orozco
Secretario:	Lic. Héctor Orozco y Orozco

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




**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 24 de abril de 2015.**

Atentamente pase al (a) Profesional, PERLA RUTH CASTELLANOS DE LOUKOTA  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
MARÍA EUGENIA BALDIZÓN GÓNGORA, con carné 8917526,  
 intitulado VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL EN FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO  
PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE MANUFACTURA LIGERA EN ACUERDOS GUBERNATIVOS NÚMEROS:  
471-2014,472-2014,473-2014 Y 474-2014.

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 AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 14 / 05 / 2015.

Perla Ruth Castellanos R. de Loukota  
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello)  
 ABOGADA Y NOTARIA  
 COLEGIADA No. 3327





OFICINA JURÍDICA

*Perla Ruth Castellanos R. de Loukota*  
ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, 10 de agosto de 2015.

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

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
RECIBIDO  
13 AGO. 2015  
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
Hora:  
Firma: *Damaris*

Doctor Bonerge Mejía:

De conformidad con la designación que me fue conferida, según resolución de fecha veinticuatro de abril del año dos mil quince, en la cual fui nombrada Asesora del trabajo de tesis titulado, "VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL EN FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE MANUFACTURA LIGERA", realizado por la bachiller MARÍA EUGENIA BALDIZÓN GÓNGORA.

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

- a. Del título de la investigación: la bachiller María Eugenia Baldizón Góngora, sometió a mi consideración la tesis: "VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL EN FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE MANUFACTURA LIGERA EN ACUERDOS GUBERNATIVOS NÚMEROS: 471-2014, 472-2014, 473-2014 Y 474-2014", para la asesoría respectiva. Examinado el tema se llegó a la conclusión tanto de la suscrita como de la bachiller, realizar el cambio de título por: "VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL EN FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE MANUFACTURA LIGERA".
- b. Contenido científico y técnico de la tesis: considero que el contenido de la investigación constituye un aporte a nuestra sociedad sobre la cual versa, al considerar aspectos que se pueden mejorar para promover un salario, justo, real y equitativo.
- c. Metodología y técnicas de investigación utilizadas: para el desarrollo del presente trabajo la metodología utilizada fue el analítico y deductivo, así como las técnicas bibliográficas y documental, para la indagación respectiva.

*Perla Ruth Castellanos R. de Loukota*

ABOGADA Y NOTARIA

- d. Redacción: la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a su claridad y precisión, de tal forma que sea comprensible al lector y las personas que se interesen sobre el tema.
- e. Contribución científica: el aporte científico que brinda el tema investigado por la sustentante es, el hacer notar la necesidad de promover posibles reformas al Código de Trabajo, con la finalidad de establecer un único salario mínimo para la clase trabajadora de las actividades económicas productivas sin distinción e igualdad.
- f. Conclusión discursiva: la conclusión discursiva de la bachiller es congruente con el trabajo de tesis, donde se proponen posibles soluciones, constituyéndose una herramienta útil de análisis sobre el cumplimiento del principio de igualdad y de las garantías mínimas como condición necesaria para el respeto a la dignidad de la clase trabajadora productiva.
- g. Bibliografía utilizada: la bibliografía consultada como fuente de información es adecuada para el desarrollo del tema.
- h. De los objetivos: se cumplió con los objetivos del trabajo desarrollado.
- i. De la comprobación de la hipótesis: mediante ella se corroboró que los hechos observados concuerdan con la hipótesis propuesta.
- j. Del parentesco: Declaro expresamente que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley.

En conclusión el contenido del trabajo de tesis debe discutirse en el examen respectivo, toda vez que se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con los requisitos exigidos en el Artículo 31 del Normativo correspondiente, razón por la cual emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de continuar con el trámite y su posterior evaluación por el Tribunal examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me suscribo muy cordialmente,

*Perla Ruth Castellanos R. de Loukota*

Asesora de tesis

*Perla Ruth Castellanos R. de Loukota*  
ABOGADA Y NOTARIA  
COLEGIADA No. 3927



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



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de abril de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARÍA EUGENIA BALDIZÓN GÓNGORA, titulado VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL EN FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE MANUFACTURA LIGERA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

  
Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas  
Secretario Académico



BAMO/srrs.



  
Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO



## DEDICATORIA



- A DIOS:** Por ser mi luz, mi consuelo, mi guía, el ser en quien confío, "Gracias Padre Eterno".
- A MIS HIJOS:** Carlos Alejandro y Andrea María, que sea ejemplo y motivación.
- A MI ESPOSO:** Carlos Armando Juárez, por su comprensión.
- A MIS PADRES:** Rafael Baldizón Gonzales y Bertita Góngora Segura, es una bendición tenerles conmigo.
- A MIS HERMANOS:** Alberto Rafael, Ana Carlota, Erick Alfredo y Bertha Izabel, especialmente a Any y Erick, por el apoyo incondicional que me dieron.
- A MIS TÍOS Y TÍAS:** Especialmente a Paquita, Araceley y Gretía, gracias por su cariño.
- A MIS SOBRINOS Y SOBRINAS:** mi cariño para ustedes.
- A LOS LICENCIADOS:** Perla Ruth Castellanos de Loukota (asesora) y Carlos Manuel Castro Monroy, por su orientación profesional.
- A MI PRIMA:** Anibeth del Carmen Zetina Puga, por su estímulo constante. ¡Gracias!



A:

La Universidad San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, casa de estudios que me permitió obtener una formación profesional.





## PRESENTACIÓN

La investigación realizada hace un estudio acerca de la violación al principio de igualdad constitucional que genera la fijación del salario mínimo diferenciado en la actividad de la industria de manufactura ligera, y trata de establecer si en estas disposiciones gubernativas también se violaron los principios fundamentales que protegen el derecho laboral.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la investigación es jurídico-social, ya que estudia al derecho como una variable dependiente de la sociedad, y sus expresiones normativas son los datos recogidos por la investigadora. Su objetivo de estudio son las normas jurídicas y los hechos económico-sociales que concurren a su nacimiento, vigencia y eficacia. Hará énfasis en la eficiencia de la norma ante el hecho, problema o personas regulados y buscará determinar si se cumple o no con las finalidades de la ley que regula el derecho laboral que el legislador aseguró al momento de crearla. La presente tesis se enmarca dentro de las investigaciones cualitativas, ya que hace referencia a un grupo de métodos de investigación basado principalmente en el método analítico y deductivo partiendo de lo más general a lo particular en lo que respecta al salario mínimo diferenciado. Para realizar la presente investigación fue necesario consultar leyes tanto nacionales como extranjeras, doctrina y documentos que conciernen al tema.

La investigación se ubicó dentro de los municipios de: San Agustín Acasaguastlán, El Progreso; Masagua, Escuintla; Guastatoya, El Progreso; y Estanzuela Zacapa y se estudió en el año 2015.



## HIPÓTESIS

Para el estudio de la presente tesis, redacté la siguiente hipótesis: debido al incumplimiento del sistema normativo laboral en relación a la discriminación y violación al principio de igualdad que genera la fijación del salario mínimo diferenciado para los trabajadores de la industria de manufactura ligera al asignárseles un salario distinto y extremadamente bajo el cual no solo viola los principios generales del derecho laboral sino que también incumple con las obligaciones contraídas por Guatemala dentro del derecho internacional y además condena a esta clase trabajadora y a su familia a la subalimentación y seguir viviendo en situación de pobreza.

Para generar la hipótesis ya indicada tomé como objeto la información que en medios escritos y televisivos circula, respecto a la fijación del salario mínimo diferenciado así como información que proporcionan otros documentos en relación con el tema.

Asimismo tomé mucho en cuenta el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que es el Código de Trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio 131 de la OIT, como pilares para analizar, interpretar y ubicar el incumplimiento de este sistema.



## COPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La misma fue comprobada, no obstante lo establecido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Artículo 103 segundo párrafo que señala que el salario mínimo puede diferenciarse, sin embargo el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece, que en materia de derechos humanos los tratados y convenios aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho internacional, en este orden se comprobó que los Acuerdos gubernativos que fijan el salario mínimo diferenciado, incumplen con lo establecido por el Convenio 131 de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los principios fundamentales que rigen el derecho laboral.

Los métodos utilizados fueron el deductivo, ya que permitió obtener inferencias articulares en lo que respecta al salario mínimo diferenciado, fijado para la actividad económica productiva; el analítico, ya que se analizó la principal causa que provoca la desigualdad en materia salarial; el método sintético, mediante el cual se efectuó la observación respectiva a efecto de analizar la información recopilada, haciendo énfasis sobre el estado de desigualdad en materia salarial en la que se encontraran los trabajadores de la actividad de la industria de manufactura ligera; el comparativo, se utilizó al comparar las incidencias del salario mínimo diferenciado desde el punto de vista económico, social y jurídico. Las técnicas utilizadas fueron: bibliográficas, con las que se recopilaron los criterios de juristas acerca del tema.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

<b>1. El contrato individual de trabajo.....</b>	<b>1</b>
1.1. El contrato, su definición.....	1
1.2. Clases de contrato de trabajo.....	1
1.2.1. Contrato individual de trabajo y su definición legal.....	2
1.3. Sujetos del contrato de trabajo.....	2
1.3.1. Definición legal y doctrinaria de patrono.....	3
1.3.2. Definición legal y doctrinaria de trabajador.....	3
1.3.3. Definición legal de representantes del patrono.....	4
1.3.4. Definición legal de intermediario.....	4
1.4. Elementos generales del contrato de trabajo.....	5
1.4.1. Capacidad.....	5
1.4.2. Consentimiento.....	5
1.4.3. Objeto.....	6
1.5. Elementos especiales del contrato de trabajo.....	6
1.5.1. Prestación del contrato del servicio.....	6
1.5.2. Subordinación.....	7
1.5.3. Salario.....	8
1.6. Características de los contratos de trabajo.....	9
1.6.1. Bilateral.....	9
1.6.2. Consensual.....	9
1.6.3. Oneroso.....	9
1.6.4. Principal.....	10
1.6.5. De tracto sucesivo.....	10
1.7. Carácter personal de la prestación.....	10
1.7.1. Voluntariedad.....	10
1.7.2. Retribución.....	10



**Pág.**

1.7.3. Dependencia.....	11
1.7.4. Ajenidad.....	11
1.8. Formas de celebrar el contrato de trabajo de acuerdo a su duración.....	11
1.9. El contrato de trabajo por tiempo indefinido.....	12
1.10. Perfeccionamiento de los contratos de trabajo.....	13
1.11. Formas de extinción de los contratos de trabajo.....	13
1.12. Definición legal del contrato colectivo de trabajo.....	14

## **CAPÍTULO II**

2. El salario .....	15
2.1. El salario, su historia y definición.....	15
2.2. Concepto legal de salario.....	18
2.3. Funciones del salario.....	19
2.4. Integración y derivación de los salarios.....	20
2.4.1. Integración del salario.....	20
2.4.2. Derivación del salario.....	22
2.5. Clases de salarios.....	23
2.5.1. Clasificación doctrinaria del salario.....	23
2.5.2. Clasificación legal del salario.....	26
2.6. Factores determinantes de los salarios.....	28
2.7. Importancia y aspectos legales del salario.....	29
2.7.1. Para la empresa.....	30
2.7.2. Para el trabajador.....	31
2.8. Proceso de valoración del salario.....	32

## **CAPÍTULO III**

3. El salario mínimo.....	37
3.1. Historia del salario mínimo.....	37
3.2. Definición de salario mínimo.....	38
3.3. Regulación vigente que norma el salario mínimo.....	39



	<b>Pág.</b>
3.4. Última revisión y fijación del salario mínimo.....	41
3.5. Salarios por sector productivo.....	42
3.6. Procedimiento en la revisión y fijación del salario mínimo en Guatemala.....	43
3.7. Atribuciones de la comisión nacional del salario.....	47

#### **CAPÍTULO IV**

4. El salario mínimo fijado para la actividad de la industria de manufactura ligera.....	49
4.1. Su definición.....	49
4.2. Antecedentes.....	49
4.3. Principios generales que rigen el derecho laboral .....	51
4.4. Breve reseña de países latinoamericanos con salarios mínimos diferenciados	55
4.5. Conveniencia del salario mínimo diferenciado en Guatemala.....	58
4.6. Inconveniencia del establecimiento del salario mínimo diferenciado.....	60
4.7. Consecuencias negativas en la aplicación del salario mínimo diferenciado.....	61
4.8. Sus incidencias.....	62
4.8.1. Desde el punto de vista económico.....	62
4.8.2. Desde el punto de vista social.....	63
4.8.3 Desde el punto de vista jurídico.....	63
4.9. La canasta básica de alimentos.....	64
4.10. El salario mínimo para la actividad de manufactura ligera.....	
4.11. La desigualdad y discriminación en fijación del salario mínimo diferenciado...	67
4.12. El principio de igualdad y su importancia en el salario mínimo diferenciado....	68
4.13. Criterios legales para la fijación del salario mínimo.....	70
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>73</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>75</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>79</b>



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo trata sobre la desigualdad que genera la fijación del salario mínimo diferenciado, para la actividad de la industria de manufactura ligera, en el derecho laboral guatemalteco; dada esa desigualdad me motivé a investigar la razón del porque se está dando ese trato hacia los trabajadores, tema que considero es de suma importancia en el campo del derecho laboral.

La investigación tiene como propósito brindar un pequeño aporte académico en relación a uno de los temas más álgidos que ha generado diversas opiniones en el campo del derecho laboral en materia salarial; para el efecto, se realizó un análisis jurídico doctrinario con el fin de determinar si existe desigualdad salarial en la fijación del salario mínimo diferenciado que se fijó para la actividad de la industria de manufactura ligera en comparación con las otras actividades económicas, siendo una posible violación al principio de igualdad establecido en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, en materia salarial.

Durante el desarrollo del tema, se trató en la medida de lo posible que lleve un orden lógico, buscando una relación entre cada tema, por lo que se ha dividido en cuatro capítulos: el primer capítulo, trata sobre el contrato individual de trabajo, su definición, clases de contrato, el contrato individual de trabajo y su definición legal, los sujetos que intervienen en el contrato, junto con sus definiciones legales y doctrinarias, los elementos





generales del contrato, sus elementos especiales, sus características, el carácter personal de la prestación, las formas de celebrarlo, contratos por tiempo indefinido, perfeccionamiento, su forma de extinción y la definición legal del contrato colectivo de trabajo; en el segundo capítulo, se desarrolla el salario, su historia y definición, el concepto legal, sus funciones, integración y derivación de los salarios, las clases, su clasificación doctrinaria y legal, sus factores determinantes, su importancia y aspectos legales y el proceso de valoración del salario; en el tercer capítulo, del presente trabajo se encuentra lo referente al salario mínimo, historia, definición, regulación, su última revisión, el procedimiento para su fijación, las atribuciones de la comisión nacional del salario; y por último en el capítulo cuarto, se analiza el salario mínimo fijado para la actividad de la industria de manufactura ligera, los principios generales del derecho laboral, conveniencias e inconveniencia, sus consecuencias, así como la desigualdad y discriminación en su fijación.

En la realización de la presente investigación se llegó a determinar gracias a los métodos utilizados, tales como: científico, analítico, deductivo, partiendo de lo más general como lo son los contratos de trabajo, el salario, clases, salarios mínimos, hasta llegar a lo particular en lo que respecta al salario mínimo diferenciado; sobre el cual se analizó y sintetizó cuales son las principales causas que provocan la desigualdad al momento de fijar el salario mínimo. Las técnicas de investigación empleadas, fueron básicamente la investigación científica, lo cual ha permitido obtener la información necesaria para elaborar el informe final de la investigación. En la investigación realizada efectivamente se alcanzaron los objetivos trazados del trabajo y se comprobó la hipótesis planteada.

## CAPÍTULO I



### 1. El contrato individual de trabajo

#### 1.1. El contrato, su definición

“El contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador que se compromete a prestar servicios bajo la subordinación y dependencia de un empleado, a cambio de una remuneración. Solo puede existir si ambas partes están de acuerdo en las obligaciones y los derechos que dan origen a la relación laboral”.<sup>1</sup>

De acuerdo a lo anterior, el contrato es un vínculo entre dos o más personas, mediante el cual se comprometen a cumplir con ciertas y determinadas obligaciones, sumándose a esa obligatoriedad la posibilidad de ser compelido por medios judiciales a cumplir a cabalidad con las obligaciones contraídas.

#### 1.2. Clases de contrato de trabajo

Regularmente se conocen dos clases:

- Contrato individual de trabajo.

---

<sup>1</sup>[www.chileatiende.cl/fichas/ver/24452](http://www.chileatiende.cl/fichas/ver/24452), (fecha: 13/06/2015)



- Contrato colectivo de trabajo.

### **1.2.1. Contrato individual de trabajo y su definición legal**

El Código de Trabajo, Decreto 330, reformado por el Decreto 1441, en su Artículo 18, da una definición legal de contrato individual de trabajo, que reza de la siguiente manera:

“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clases o forma”.

“Es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Se distingue del contrato colectivo de trabajo”.<sup>2</sup>

### **1. 3. Sujetos del contrato de trabajo**

Según se deduce de las definiciones dadas anteriormente, los sujetos del contrato de trabajo son:

---

<sup>2</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato\\_individual\\_de\\_trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_individual_de_trabajo), (fecha: 22/06/2015)



- El patrono.
  
- El trabajador.
  
- Los representantes del patrono.
  
- Intermediarios del patrono.

### **1.3.1. Definición legal y doctrinaria de patrono**

El Código de Trabajo en su Artículo 2, define al patrón como “Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

El jurista, Julio Martínez Vivot,<sup>3</sup> define al patrono utilizando el término empleador, como: “Es quien contrata al trabajador, dirige y organiza sus tareas y abona su remuneración”.

### **1.3.2. Definición legal y doctrinaria de trabajador**

Con relación a la definición legal de trabajador, el Código de Trabajo define al trabajador como “Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de contrato o relación de trabajo”.

---

<sup>3</sup> Martínez Vivot, Julio. *Elementos de derecho de trabajo y seguridad social*. Pág. 215.



Citando nuevamente a Martínez Vivot,<sup>4</sup> el define al trabajador como: “La persona física que se obliga a trabajar por cuenta de otro y bajo dependencia ajena a cambio de una remuneración y en virtud de un contrato de trabajo”.

### **1.3.3. Definición legal de representantes del patrono**

El Código de Trabajo en su Artículo 4, establece: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen en nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel.”

### **1.3.4. Definición legal de intermediario**

El Artículo 5 del Código de Trabajo establece que; “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con él o los trabajadores en cuanto se refiere a los efectos legales que deriven de la Constitución, del presente Código, de los reglamentos y demás disposiciones aplicables.

No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue por contrato de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

---

<sup>4</sup> Ibid.



## 1.4. Elementos generales del contrato de trabajo

Los elementos del contrato de trabajo, tal como lo define el reconocido autor, Luis Fernández Molina<sup>5</sup> son:

### 1.4.1. Capacidad

En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio.

- a. De goce: es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica.
  
- b. De ejercicio: es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

Se habla también de una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la obligación.

### 1.4.2. Consentimiento

El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la actual Constitución Política, al igual que en las últimas constituciones de la República, así como

---

<sup>5</sup> Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Págs. 90-93.

en el Código de Trabajo en el Artículo 6.



### **1.4.3. Objeto**

El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

### **1.5. Elementos especiales del contrato de trabajo**

Para el autor guatemalteco Luis Fernández, se pueden entender tres elementos especiales del contrato de trabajo:

- a. Prestación personal del servicio.
- b. Subordinación.
- c. Salario.

#### **1.5.1. Prestación del contrato del servicio**

Este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleva a cabo una persona individual; por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata una



empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral, sino a uno de tipo mercantil. Es manifiesta la tendencia de muchas empresas a contratar con empresas en vez de individuos, evitando de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral. Por ejemplo servicios de limpieza, seguridad, jardinería mantenimiento, etc. No se contratan directamente con las personas que van a prestar el servicio, sino que con una empresa que debe tener su respectiva patente de comercio y que a su vez contrata a su personal, trasladando la carga laboral a la empresa que se especializa en ese servicio.

### **1.5.2. Subordinación**

Es el elemento que hace único al contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro de la amplia gama de acuerdos de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

Determinan esa subordinación aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del reglamento interior de trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos (aún podría ser con una técnica diferente de la acostumbrada por el trabajador).





Es claro que la sujeción se limita a lo pactado en el contrato y teniendo como parámetro las regulaciones legales de la materia. No pueden ordenarse actividades ilícitas de ningún tipo, ni hecho que afecten la dignidad y derechos mínimos que en todo caso asisten a los trabajadores como personas dignas que son. La doctrina divide la subordinación en clases:

- a. Subordinación técnica: que se refiere a la supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo; presupone aunque no necesariamente aplicable a todos los casos, la superioridad de conocimientos técnicos por parte del empleador.
- b. Subordinación económica: que hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que cobra mayor relieve en la medida en que la gran mayoría de la población depende del salario para su sobrevivencia.
- c. Subordinación legal: que es la que más interesa para un estudio jurídico, conlleva el compromiso del trabajador de brindar sus servicios a, y en beneficio de un empleador, quien a su vez adquiere el compromiso de pagarle puntualmente el salario o precio convenido.

### **1.5.3. Salario**

Es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo derivado de la relación de trabajo vigente entre ambos.



## **1.6. Características de los contratos de trabajo**

Para el autor guatemalteco Luis Fernández,<sup>6</sup> las principales características del contrato de trabajo son:

### **1.6.1. Bilateral**

De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También, se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmáticas.

### **1.6.2. Consensual**

Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.

### **1.6.3. Oneroso**

Implica una prestación mutua de contenido económico: en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.

---

<sup>6</sup> Ibid. Pág. 95.



#### **1.6.4. Principal**

No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.

#### **1.6.5. De tracto sucesivo**

El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

#### **1.7. Carácter personal de la prestación**

Es la posibilidad para el trabajador de prestar personalmente sus servicios.

##### **1.7.1. Voluntariedad**

La prestación del trabajo debe ser libre y voluntariamente asumida, lo cual excluye del ámbito del contrato de trabajo a las prestaciones en que no concurra este requisito.

##### **1.7.2. Retribución**

El trabajo debe ser retribuido mediante el salario en medida en que también en otros contratos no laborales se prestan servicios laborales retribuidos, resulta que son las notas de dependencia y de amenidad las estrictamente definitorias y diferenciadoras del contrato de trabajo frente a otros contratos.



### **1.7.3. Dependencia**

Por dependencia o subordinación se entiende el trabajar bajo el poder de dirección y disciplinario de otra persona.

### **1.7.4. Ajenidad**

Entendiendo por ajenidad la circunstancia de que el trabajador tiene garantizada una retribución independientemente de los resultados de su empresa.

### **1.8. Formas de celebrar el contrato de trabajo de acuerdo a su duración**

La legislación guatemalteca permite tres modos de celebración del contrato de trabajo:

- a. Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b. A plazo fijo cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto de contrato, y no el resultado de la obra.



c. Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada. (Artículo 25 del Código de Trabajo).

### **1.9. El contrato de trabajo por tiempo indefinido**

Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido tal como lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo, salvo prueba o estipulación lícita o en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dicho contrato subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

Esta forma de contrato no tiene un tiempo de finalización y generalmente concluye por renuncia, despido o muerte del trabajador y para que se entienda que no es un contrato por tiempo indeterminado es recomendable que las partes lo pacten por escrito, de lo



contrario se entenderá que es un contrato por tiempo indeterminado. Salvo pacto en contrario.

#### **1.10. Perfeccionamiento de los contratos de trabajo**

Para que legalmente exista y se perfeccione un contrato de trabajo, basta con que se inicie la relación laboral, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.

#### **1.11. Formas de extinción de los contratos de trabajo**

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos. Un contrato de trabajo puede terminar sin que ello signifique responsabilidad para ninguna de las partes en los casos que el Código de Trabajo, lo contempla de forma expresa y esos casos son:

- a. Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.
- b. Por las causas legales expresamente estipuladas en él.
- c. Por mutuo consentimiento.



d. Por voluntad de las partes.

### **1.12. Definición legal del contrato colectivo de trabajo**

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 38 se refiere al contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera: “Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.



## CAPÍTULO II

### 2. El salario

#### 2.1. El salario, su historia y definición

En relación a la conceptualización y definición de salario, un reconocido jurista en materia laboral, Maurice Dobb, menciona en la historia del salario varias etapas: “La primera de ellas es la esclavitud, caracterizada por la ausencia total del salario. En este caso, la persona que prestaba sus servicios a otra, era absoluta propiedad de ésta última y podía disponer de ella a su antojo. Tal práctica fue abandonada con el tiempo, hasta ser estrictamente prohibida en la actualidad, debido a las violaciones a los derechos humanos que representa su utilización.

Ello, porque la única remuneración que el esclavo recibía por sus servicios era el alimento que se le daba, a pesar de que en realidad era parte del mantenimiento que el amo prestaba a sus herramientas de trabajo. Ello, claro, siempre que la oferta de esclavos no fuese demasiado amplia, pues si los mismos eran baratos, no les brindaba ninguna ayuda; y a cambio, los iba reponiendo a medida en que se “desgastaban”.<sup>7</sup>

El mismo autor, concluye que esta etapa fue sustituida posteriormente por la servidumbre en la Edad Media.

---

<sup>7</sup> Salarios, fondo de cultura económica. Págs. 14-15.





Etapa en la que el siervo no pertenecía en persona al señor, pero por **derecho** consuetudinario le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de éste sin poderla abandonar. Usualmente, era considerado parte de los bienes muebles y objeto por lo tanto de los trueques juntamente con la tierra, como en la Alemania de los siglos XVII Y XVIII, o a Rusia del siglo XIX.

Ejemplo de esta situación fue la de la negociación hecha por el rey Eduardo I de Inglaterra, quien tituló a sus acreedores italianos, los Frescobaldi unas minas reales, juntamente con el trabajo forzado de los “mineros del Rey”.

Para el siervo la remuneración por sus servicios laborales, consistía en la entrega a modo de usufructo de tierras cultivables, las cuales también trabajaban junto a su familia, y por las cuales pagaba con su trabajo.

Una cuestión distinta sucedía con los artesanos, a quienes Dobb considera la siguiente etapa en la historia de los salarios. Los artesanos trabajaban con su propio utensilio en su propio taller y vendía en el mercado, sus productos, o en la agricultura, el campesino independiente cultivaba con su trabajo y el de su familia su propia tierra.

En la era moderna y desde la revolución industrial del siglo XIX, se da un cambio importante en las relaciones laborales, transformándose en algo más parecido a lo que conocemos actualmente. En Inglaterra, aún más temprano que en la Europa continental, específicamente en el siglo XIV, la costumbre de permitir al siervo que conmutara sus



servicios feudales por un pago en dinero o una renta en el caso de la tierra que poseía, sustituyó al antiguo método de la servidumbre.

En la Europa continental, no se dio tal cambio en países como Alemania sino hasta 1806 y 1812, cuando los legisladores abolieron la servidumbre, y mucho después en Rusia, hasta 1861, cuando entró en vigencia el decreto de emancipación de los siervos.

En ese sentido y en congruencia con la evolución de las economías nacionales hasta llegar a la época actual, el salario ha evolucionado como el método de pago por razón de los servicios prestados por un trabajador. Es además una guía y un norte básico en la lucha de los derechos laborales, pues percibir una cifra digna y acorde a la actividad realizada es una necesidad básica y un derecho que debe ser garantizado por todos los estados, si es que no quieren que reine una servidumbre solapada.

El periodista y escritor español, Manuel Ossorio y Bernard, en congruencia con la historia del salario, lo define como: “El estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo, prosigue diciendo que también se entiende del mismo por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales”.<sup>8</sup>

Lo cual evidencia que dicha definición obedece a la manera en que se veía antiguamente a la relación laboral, por lo que se puede deducir que en la actualidad el salario es la retribución que los patronos dan a los trabajadores por razón de su servicio o trabajo,

---

<sup>8</sup> Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 861.



eliminando de la definición, aquellos términos sinónimos de esclavitud. La legislación nos da un concepto y definición del salario, a efecto de que sea claramente entendido como un elemento de la relación laboral, y el mismo se presenta a continuación.

## **2.2. Concepto legal de salario**

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

El precepto anterior, deja claro, que la relación laboral implica el pago de un salario como contraprestación a los servicios de los trabajadores. De tal manera que la misma ley prosigue y obliga a su existencia ordenando que salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

Tal imperativo permite erradicar la existencia de relaciones laborales parecidas a la esclavitud, y se garantiza la retribución por los servicios prestados a cualquier patrono.

Para la fijación del salario deben atenderse diversas circunstancias, tales como las zonas geográficas, las modalidades de la localidad, la actitud o categoría profesional de los trabajadores, la jerarquía que se conceda a la labor, la clase, calidad y forma del trabajo



prestado y ciertos factores de orden internacional como importaciones, exportaciones entre otros.

### 2.3. Funciones del salario

“El salario cumple varias funciones, refiriéndose desde el punto de vista contractual, dice, que es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor y que para el trabajador el salario cumple una función esencial, ya que constituye su único sustento o medio de vida siendo que la mayoría de la población de nuestros países es asalariada y depende de un salario que se denomina salario alimenticio”.<sup>9</sup>

Más adelante el mismo autor señala, que para los departamentos de producción o de relaciones laborales de una empresa, el salario cumple una función de incentivo o premio al rendimiento del trabajador. Función que no ha sido desarrollada en aquellos países que mantienen una postura legal muy rígida respecto al salario, esto es, respecto a la posibilidad de que el mismo suba y baje en función de la producción del trabajador. Salvo el fenómeno externo de la devaluación monetaria, las mejoras salariales en este sector deben responder a incrementos en la producción. Por lo mismo, deben ser lo más individualizados posible, para premiar al buen trabajador y no premiar a aquel que no lo merezca. Para el trabajador el salario cumple una función esencial, ya que constituye su único sustento o medio de vida, la mayoría de la población guatemalteca es asalariada y depende de un servicio que se denomina salario alimenticio. Esa dependencia general

---

<sup>9</sup> Fernández. Ob. Cit. Pág. 189.



del salario, hace que desde su enfoque macroeconómico sea objeto de un análisis especial; aunque puedan ser bajos los salarios individuales, la suma total de un entorno tiene un impacto significativo en el desenvolvimiento de la economía del lugar.

## **2.4. Integración y derivación de los salarios**

### **2.4.1. Integración del salario**

Se entiende por integración aquellos rubros que separadamente conforman el salario de un mismo trabajador y que forman parte de su salario.

Se considera forman parte del salario:

- El salario ordinario: es la cantidad mensual que en monetario recibe el trabajador. A esta suma se le aplican los descuentos de ley; IGSS, IRTRA, INTECAP, descuentos por orden judicial (embargos de salarios), fondos de pensiones, cuota sindical, descuentos solidaritas, préstamos, etc.
- El aguinaldo y el bono 14: se reciben en diciembre y julio de cada año, formando parte del salario que devenga el trabajador, pero que el patrono le retiene para ser pagado al final del período anual del aguinaldo o del bono 14, o bien antes si se interrumpe la relación laboral. El aguinaldo es un pago que el trabajador devenga mes a mes, pero que por imperativo legal el empleador se lo reserva para entregárselo en forma total en el mes de diciembre, cuando se cierra el círculo anual del aguinaldo. El bono 14



es prácticamente una prestación igual a la del aguinaldo, con la única diferencia que su ciclo es de julio a junio parte del salario, sólo que pagaderos, no cada quincena ni cada mes, sino que cada año.

- Las comisiones: cuando los servicios del trabajador se tasan de acuerdo con las ventas, de rendimiento o la realización de ciertas labores, se denominan comisiones. Deben entenderse que en esta modalidad la remuneración no puede en ningún caso ser menor de la del salario mínimo.
- Las prestaciones adicionales en especie: prácticamente viene a ser lo que la legislación denomina ventajas económicas. No se debe confundir con el pago en especie del salario ordinario, que hasta en un treinta por ciento y conforme circunstancias especiales, permite nuestra legislación.
- La participación en utilidades: esto es para aquellas empresas que hayan implementado este tipo de salario adicional, ya sea voluntariamente o como producto de un pacto colectivo. Es una práctica muy poco común en nuestro medio, aunque sí existen algunos casos. Sin embargo, ya es obligatorio en otras legislaciones latinoamericanas, como la mexicana, en donde en términos muy generales el reparto que corresponde a los trabajadores es del orden del ocho por ciento de las utilidades declaradas por la empresa.
- Gratificaciones: de cualquier orden que sean, ya que en la práctica no es dable determinar cuando el pago es a cambio del servicio y cuando obedece a un animus



donandi, liberalmente otorgado por el patrono. Lo óptimo para el trabajador es que la modalidad de pago de la gratificación quede especificada en el contrato de trabajo individual o colectivo.

“De acuerdo a lo anterior, se percibe que la cantidad que regularmente recibe en cheque un trabajador al fin del mes o de la quincena, es su salario, pero también este salario no es todo lo que el trabajador devenga, debido a que para efectos de pagos indemnizatorios se realizan en función, no de lo que se gana por salario mensual, sino por lo que real y globalmente devenga el trabajador”.<sup>10</sup>

#### **2.4.2. Derivación del salario**

Son todas aquellas obligaciones que se derivan del pago del salario, tales como descuentos y reservas contables.

Es importante resaltar que existen otros tipos de pagos que el patrono hace efectivo al trabajador, en relación al desempeño de su trabajo, pero que estos no forman parte de su salario, entre los cuales se mencionan:

- Las horas extras.
  
- Las vacaciones.

---

<sup>10</sup> **Ibid.** Págs. 190-192.



- El séptimo día.
  
- Los viáticos.
  
- Los gastos de representación.

## **2.5. Clases de salario**

### **2.5.1. Clasificación doctrinaria del salario**

De acuerdo a la clasificación doctrinaria del salario el Lic. Luis Fernández,<sup>11</sup> nos dice que no existe un criterio unificado en los diferentes textos doctrinales sobre las diferentes clases de salarios, pero en relación a la legislación laboral el salario se entiende como un todo, sin ahondar mucho sobre las clases de salario.

El mismo autor establece las siguientes clases de salarios:

- 1) Salario nominal: es aquel que el trabajador gana, sin haberse realizado los descuentos establecidos por la ley, como por ejemplo el caso de los descuentos que realiza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Este es el salario convenido entre el trabajador y el empleador sin tomar en cuenta los otros beneficios que obtiene por su

---

<sup>11</sup> **Ibid.** Págs. 205-207.





trabajo el trabajador y menos los descuentos que su retribución experimenta con regularidad al efectuarse el pago de los haberes.

- 2) Salario real: este salario comprende la totalidad que el trabajador obtiene por la prestación de sus servicios, más aquellos beneficios que el empleador le otorga al trabajador por la prestación de sus servicios.
- 3) Salario efectivo: es el salario nominal al cual se le han realizado los descuentos, dicho de otra manera es lo que en mano recibe el trabajador en cada período de pago por el trabajo efectuado, en este caso ya están incluidos los descuentos establecidos por la ley, haciendo la diferencia con el salario nominal en que en este aún no se han operado los descuentos legales.
- 4) Salario directo: esta clase de salario es el que el empleador entrega al trabajador en forma directa y tangible. Es opuesto al salario indirecto, que engloba varios beneficios no comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones, etc.
- 5) Salario promedio: en un sentido matemático es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables.



6) Salario en dinero: es el salario que el trabajador recibe en moneda de curso legal. Los Artículos: 90 del Código de trabajo y el 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establecen la obligación de pagar en moneda de curso legal.

7) Salario en especie: este salario se contrapone al salario en efectivo, en el sentido de que es una excepción al pago de salario, aplicable a trabajadores agrícolas. Según el Artículo 102, inciso d), de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: "...sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario..." Asimismo, el Artículo 90, en el cuarto párrafo del Código de Trabajo, establece: ..."No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos."

8) Salario mínimo: es el mínimo con el cual el trabajador debe ser remunerado, por sus servicios prestados, susceptible de ser superado, pero nunca podrá ser disminuido, este salario tiene como finalidad mantener la dignidad del trabajador y la de su familia, tomando en cuenta en que este vive. Este salario es fijado periódicamente, por el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



La implementación de salarios mínimos se fundamenta en la necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 inciso a), establece: “Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.”

El objetivo de crear el salario mínimo, fue establecer una base en el salario, que garantice al trabajador y a su familia una existencia digna por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualquiera que sea su modalidad de remuneración o calificación del trabajador, que tenga fuerza de ley, y sea aplicable bajo pena de sanciones penales, razón fundamental por el cual se estableció el salario mínimo, el cual es aceptado a nivel general, tanto en leyes internacionales como en leyes nacionales.

### **2.5.2. Clasificación legal del salario**

La legislación laboral guatemalteca establece las siguientes clases de salarios:

- a) Según la forma de pago del salario:
  - o Pago del salario en moneda de curso legal.
  - o Pago del salario en especie.



No entraré en detalle en relación a las dos clasificaciones anteriores debido a que ya han sido definidas arriba.

b) Según la forma de cálculo para la retribución del salario:

- 1) Por unidad de tiempo: es una forma de cálculo del salario que se basa en el tiempo efectivo que el trabajador laboró, es decir, el tiempo que el trabajador estuvo al servicio del empleador, que puede ser por hora, día, semana, quincena y por mes.
- 2) Por unidad de obra: es una forma de cálculo para efectos de pago del salario, que se realiza en base al rendimiento del trabajador o sea mientras el trabajador más produzca mayor va a ser su salario, sin importar el tiempo que esté al servicio del patrono, esta clase de salario a su vez se subclasifica en salario por destajo, salario por precio alzado, salario por pieza o por tarea.
- 3) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono: el cálculo de la remuneración se hace por encima de la retribución que en concepto de salario mínimo debe pactarse en el contrato individual de trabajo, pues no puede asumirse que la retribución va a depender únicamente de las utilidades que obtenga el empleador, porque podría darse el caso de que se presentaran períodos de tiempo en donde no hubieren ingresos, y por consiguiente el empleador podría negarse a pagar el salario del trabajador aduciendo que no han habido utilidades por ventas o cobros. Puede advertirse que en esta clase de salario, la retribución puede fluctuar, pero por arriba del salario mínimo que las partes obligadamente deben pactar.



## 2.6. Factores determinantes de los salarios

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

- 1) El coste de vida: incluso en las sociedades más pobres, los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.
- 2) La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales alcistas, para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones, los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.
- 3) Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo.
- 4) Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.



5) La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al **capital**, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores, por lo que los salarios tienden a aumentar.

6) La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Esta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobretodo de la tecnología disponible.

Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados, debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

7) Poder de negociación: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas, aumenta su poder negociador, por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.<sup>12</sup>

## **2.7. Importancia y aspectos legales del salario**

○ Incidencia de la retribución para la empresa y el trabajador: el salario cobra gran importancia en una empresa, cuando hablamos de la persona designada a realizar el trabajo. Se tienen dos perspectivas muy distintas: la empresa y el trabajador.

---

<sup>12</sup> <http://www.imf-formación.com/blog/recursos-humanos/los-expertos-responden/nominas-y-cotizaciones/factores-que-influyen-en-el-salario/>. (fecha: 22/06/2015)



### 2.7.1. Para la empresa

La remuneración representa un concepto puramente económico, ya que significa la entrega de sus ingresos como contraprestación a los servicios realizados.

El departamento de personal, es el órgano encargado de recibir y ejecutar cual ha sido la valoración de los esfuerzos realizaos, y el sistema de retribuciones que se aplicará según las características de cada uno de los puestos de trabajos.

A continuación se destacan tres consideraciones importantes la cuales son las siguientes:

- Económicamente, la mano de obra es un factor más de la producción, la empresa considerará consecuencia de los servicios prestados por sus trabajadores.
- Financieramente, supone que la empresa tiene que disponer de recursos suficientes para poder disponer de la capacidad laboral necesaria para realizar su actividad. Son los primeros gastos de la empresa.
- Presupuestariamente, la retribución es la partida monetaria que se ha de tener en cuenta a la hora de hacer previsiones a corto y a largo plazo; y que formen parte del presupuesto.



### 2.7.2. Para el trabajador

La remuneración debería tener la misma importancia para la empresa y para el trabajador, pero no es así, debido al concepto tan personal y directo que tiene el salario. Este aspecto se puede analizar desde diversos ángulos, destacando principalmente tres:

- Económicamente, el salario es la principal y en muchos casos la única fuente de ingresos para la mayoría de las personas, satisfaciéndose con él, las necesidades del individuo, trabajo, eficacia, salario y satisfacción, formando así una cadena que no se puede romper.
- Individualmente, el trabajo es algo más que un esfuerzo, ya que también supone una forma de realización personal a través de la cual el individuo demuestra a la sociedad, donde se inmerce, su capacidad de realizar una tarea para la cual está cualificado.
- Profesionalmente, el salario determina la posición que ocupa dentro de la empresa determinando el nivel de satisfacción de este individuo para con la entidad. Es su medio de alcanzar la calidad de vida deseada.
- Socialmente, el salario indica el lugar y el papel que el individuo desempeña en la sociedad, marcando la clase social a la que se pertenece.





También repercute sobre las posibilidades económicas del individuo y de su unidad familiar, ya que se implica de forma natural a aquellas personas que dependen del trabajador.

Se considera al salario, como el elemento que permite el desarrollo del hombre en los sentidos más básicos y materiales, proporcionando capacidad para ceder a mejorar su formación, adquirir bienes de mejor calidad, cubrir de forma más satisfactoria sus necesidades.

## **2.8. Proceso de valoración del salario**

Hay que decidir los niveles de salario, cuando se emplean un grupo de personas recibe el nombre de comité de valuación de puestos.

Ellos determinan el valor relativo de los puestos, tomando un método para la valuación de puestos. La valuación es subjetiva y en ella hay que tener en cuenta las condiciones de trabajo, habilidades, esfuerzos y responsabilidades de los trabajadores.

Los sistemas más comunes para la valuación de puestos son los siguientes:

- Jerarquización de puestos: este es el sistema más sencillo. Los especialistas, primero verifican la información que les llega del análisis de puestos. Después cada puesto se integra en una escala subjetiva, de acuerdo con su importancia relativa en comparación con los otros puestos.



Esta es una visión global, pero cabe la posibilidad de que los evaluadores tomen en cuenta otros factores como la responsabilidad, el esfuerzo o las condiciones de trabajo.

Puede suceder que los evaluadores ignoren aspectos vitales, o por el contrario, que destaquen en exceso aspectos pocos relevantes. Algo más grave es que las jerarquizaciones no hacen distinciones entre los puestos. Las escalas de compensación garantizan que los mejores puestos sean mejor recompensados, pero los niveles de pago resultantes pueden ser distorsionados, debido a la falta de precisión.

- Graduación de puestos: este es un método algo más complejo que el anterior, pero tampoco muy preciso. Consiste en asignar a cada puesto un grado. La descripción que más se acerque a la descripción de puesto determina la graduación. Este método también garantiza que recibirán una compensación más alta los empleados más importantes. En este caso también la falta de precisión puede conllevar a distorsiones.
- Comparación de factores: en este método el comité de evaluación de puestos, debe comparar los componentes esenciales de cada puesto. Los componentes esenciales son comunes en todos los puestos para evaluar. Cada uno de los factores se compara respecto al mismo factor en otros puestos. Así el comité de evaluación puede determinar la importancia relativa de cada puesto. Este método se basa en cinco pasos:



- a) Identificación de los factores esenciales. Los analistas tienen que decidir qué factores son significativos y comunes para la amplia gama de puestos.
- b) Determinación de los puestos esenciales. Esto son los que se encuentran tanto en la organización como en el mercado de trabajo al que recurre la organización. Es más sencillo identificar la tasa de mercado para ellos, por eso se seleccionan.
- c) Adscripción de salarios para puestos esenciales. Posteriormente se le da un valor monetario a cada componente básico de cada puesto. La proporción salarial concedida a los factores de cada puesto dependerá de la importancia de cada factor.
- d) Ubicación de los puestos esenciales en una tabla de comparación de factores. Una vez asignadas las tasas salariales esta información se manda a una tabla de comprobación de factores.
- e) Evaluación de otros puestos. Ahora hay que evaluar otros puestos, sirviéndose de los puestos típicos como indicadores. Después hay que analizar el grado de habilidad que requiere el puesto, comprándolo de nuevo con los otros puestos, y continuar los análisis hasta abarcar todos los factores esenciales.
- o Sistema de puntos: este es el sistema más empleado para la valuación de puestos. Es más difícil desarrollar este sistema, pero sus resultados son más precisos, ya que permite manejar con mayor detalle los factores esenciales. Este sistema tiene cinco pasos:



- 1) Determinación de los factores esenciales. El sistema de puntos se puede usar con los mismos factores que el método de comparación por factores, pero profundiza más el análisis al descomponer estos elementos en subfactores.
- 2) Determinación de los niveles de los factores. Como algunos factores pueden variar de uno a otro puesto, el sistema de puntos crea varios niveles asociados con cada factor. Estos niveles ayudan a los analistas a fijar compensaciones para diferentes grados de responsabilidad y otros factores esenciales.
- 3) Adjudicación de puntos a cada subfactor y a los distintos niveles. Con los factores esenciales listados y los diferentes niveles se hace un sistema matricial de puntuación. El comité de evaluación de puestos o el analista de sueldos y salarios conceden puntos de forma subjetiva a cada subfactor. Así, el comité puede conceder puntuaciones muy exactas a cada elemento. Para simplificar normalmente se señalan diferencias de puntuación entre los niveles.
- 4) Desarrollo del manual de evaluación. Ahora se desarrolla un manual de valuación en el que se incluye una explicación por escrito de cada elemento del puesto. El manual define también qué se espera en términos de desempeño de los niveles de cada subfactor. Esta información es necesaria para asignar puntos a los puestos de acuerdo a su nivel.
- 5) Aplicación del sistema de puntuación. Una vez listo el manual y la matriz de puntuación, se puede hallar el valor relativo de cada puesto. El especialista en



sueldos y salario tiene que comparar las descripciones de puestos con el manual de valuación, para cada subfactor. Este proceso es subjetivo. El punto de coincidencia entre la descripción de puestos y la descripción del manual permite fijar el nivel y los puntos de los subfactores de cada puesto, los puntos de cada subfactor se suman, para identificar el número total de puntos del puesto.

Después de conseguir la puntuación total de cada puesto se establecen las jerarquías relativas. Como en los otros métodos, los resultados deben ser verificados por los gerentes de departamento, para verificar que la puntuación y los niveles salariales establecidos son adecuados.

“Existen variantes en los métodos para evaluar los puestos. Con frecuencia las organizaciones grandes crean variantes propias. Los objetivos de garantizar la coherencia y la justicia interna y corresponder a los niveles del mercado siguen encontrándose en casi todos los métodos empleados para evaluar los puestos.”<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> [http://html.rincondelvago.com/salario\\_2.html](http://html.rincondelvago.com/salario_2.html). (fecha: 22/06/2015)



## CAPÍTULO III

### 3. El salario mínimo

#### 3.1. Historia del salario mínimo

La regulación del salario mínimo fue establecida por primera vez en el Estado australiano de Victoria, en 1894, y fue producto de levantamientos obreros para recriminar y legalizar un salario mínimo a percibir por un trabajo realizado.

Desde entonces, diferentes movimientos obreros y sindicatos de trabajadores y otros colectivos han estado presentes en la legalización y establecimiento del concepto salario mínimo en prácticamente todos los países del mundo, evidentemente con diferentes resultados.

El salario mínimo garantiza al trabajador el acceso a la compra de una vivienda, los artículos en la canasta básica de alimentos, así como la compra de vestuario, transporte y útiles escolares para sus hijos.

“El establecimiento de un salario mínimo sumado a la reducción de la jornada laboral a no más de ocho horas diarias y a no más de 40 horas semanales (que se estableció por primera vez en México en 1917) ha permitido incrementar notablemente el nivel de vida



de las familias de la clase trabajadora y pasar a formar parte de la clase media”.<sup>14</sup>

Según el autor César Landelino Franco López,<sup>15</sup> indica: “En el caso de Guatemala, la institución del salario mínimo, aparece por primera vez, en la Constitución decretada por la Asamblea Nacional Constituyente, el 11 de marzo de 1945, la que en su Artículo 11 establecía la obligación de fijar periódicamente el salario mínimo. Esta disposición constitucional fue desarrollada en el primer Código de Trabajo (Decreto 330), que entra en vigencia el uno de mayo de 1947”.

### 3.2. Definición de salario mínimo

El autor Landelino Franco,<sup>16</sup> lo define como “La contraprestación que se paga al trabajador por sus servicios en toda actividad de orden laboral, cuyo monto está determinado por la ley, y cuyo propósito es garantizar las necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, salud y transporte de aquel”.

Se puede citar también, la definición de Manuel Ossorio<sup>17</sup> quien afirma que salario mínimo es: “Aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo.”

<sup>14</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Salario\\_m%C3%ADnimo](http://es.wikipedia.org/wiki/Salario_m%C3%ADnimo). (fecha: 22/06/2015)

<sup>15</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 455.

<sup>16</sup> *Ibid.* Pág. 456.

<sup>17</sup> Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 862.



Así pues, las anteriores definiciones proponen englobar el verdadero espíritu del salario que es el de constituirse en una retribución de carácter subsistente y alimentario.

### **3.3. Regulación vigente que norma el salario mínimo**

Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del salario mínimo, la legislación guatemalteca lo establece en el Artículo 102, inciso f) de la Constitución Política de la República de Guatemala la cual incluye la fijación periódica del salario mínimo entre los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo. Este mandato es desarrollado por el Código de trabajo, que en su Artículo 103 prescribe que “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 posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o destajo.” Tal normativa está de acuerdo con lo establecido en el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de la OIT que ratifique ese convenio se obliga a





establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados. Cuyos principales artículos citan:

El Artículo 2 del Convenio 131, regula: 1. “Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza. 2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo uno del presente Artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva”.

El Artículo 3 del Convenio 131, estipula: “Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberán incluirse, en la medida en que sea 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 4 del Convenio 131 regula: 1. Todo Miembro que ratifique el presente convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades



nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegido de conformidad con el Artículo uno del convenio. 2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados. 3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación.

- a) En pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;
- b) Las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales.

### **3.4. Última revisión y fijación del salario mínimo**

La última revisión y fijación del salario mínimo para las actividades agrícolas, no agrícolas y de maquila fue realizada mediante acuerdo gubernativo 470-214, del 19 de diciembre



de 2014 y entró en vigencia el uno de enero de 2015, el cual fijó los mismos en setenta y ocho quetzales con setenta y dos centavos (Q.78.72) para actividades no agrícolas, por una jornada de trabajo o por una jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional para las jornadas mixta o nocturna a partir del uno de enero del 2015; setenta y ocho quetzales con setenta y dos centavos (Q78.72.) para actividades agrícolas, en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional para las jornadas mixta o nocturna a partir de la misma fecha; y setenta y dos quetzales con treinta y seis centavos (Q72.36) para la actividad explotadora y de maquila, en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional para las jornadas mixta o nocturna también a partir de la misma fecha. El 19 de diciembre de 2014, emitió los acuerdos gubernativos numeros: 471-2014, 472-2014, 473-2014 y 474-2014, en los cuales fija un salario mínimo de cuarenta y un quetzales con diez centavos (Q41.10) para la actividad de la industria de manufactura ligera para la jornada ordinaria diurna, en los municipios de San Agustín Acasaguastlán, El Progreso, Masagua, Escuintla, Guastatoya el Progreso y Estanzuela, Zacapa, respectivamente a partir del uno de enero de dos mil quince.

### **3.5. Salarios por sector productivo**

La legislación reconoce los siguientes sectores que de acuerdo a su actividad económica son los siguientes:

- a) Sector no agrícola: que es el que se devenga por aquellas actividades que se desarrollan en base al comercio, específicamente en la enajenación de bienes y



prestación de servicios, siempre que no se refieran a actividades propias del aprovechamiento de las tierras y los animales.

- b) Sector agrícola: que lo conforman los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros, y
- c) Por actividades de maquila: que es el generado a través de servicios y otros recursos, que se perciben en la producción y/o ensamble de mercancías.

El acuerdo gubernativo número 470-2014, este año fijó el salario mínimo tal como lo establece la legislación laboral en el segundo párrafo del Artículo 103, de acuerdo a la actividad económica que realiza cada sector. (Ver anexo uno).

### **3.6. Procedimiento en la revisión y fijación del salario mínimo en Guatemala**

El salario mínimo debe fijarse periódicamente de acuerdo al Código de Trabajo, en su Artículo 103, y debe hacerse por departamentos o circunscripción económica, también puede hacerse por actividad, sea intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o parte de él así mismo, para empresas determinadas.

El proceso de desarrollo para la fijación del salario mínimo, empieza en el mes de enero de cada año, en el que dentro de sus primeros 20 días, el Ministerio de trabajo y Previsión Social, debe nombrar a las personas que integran las comisiones paritarias, con ocho días de anticipación a la fecha en que el Ministerio de Trabajo vaya a designar a los



miembros de las comisiones paritarias, debe publicar el día y hora exactos en que ésta va a tener lugar, en el diario oficial y en una de los de mayor circulación en dos publicaciones.

Durante este lapso, las organizaciones de patronos, como las de trabajadores quedan obligadas a enviar al Ministerio de Trabajo una lista de cinco o más candidatos para cada comisión dentro de los que ha de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. Es importante mencionar que si las personas propuestas no satisfacen los requisitos de ley, el Ministerio de Trabajo puede designar libremente a quienes si los cumpla.

Una vez integradas las comisiones paritarias, todas sus decisiones deben de adoptarse por el quórum de la mitad más uno de sus miembros y estas deberán desarrollar su labor hasta que hayan recabado toda la información que incluya el costo de vida compuesto por el costo de vivienda, el vestido, las sustancias alimenticias que consuman los trabajadores y las posibilidades financieras patronales para el posible aumento del salario. Una vez recolectada toda la información las comisiones paritarias informarán a la comisión nacional del salario, la que al recibo de todos los informes deberán rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los 15 días siguientes, en el que deberá armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, copias de ese mismo dictamen deberán enviarse al mismo tiempo a la Junta Monetaria y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las observaciones escritas que estimen pertinentes en relación a si la fijación proyectada



podría afectar sus campos de actividades. Las observaciones relacionadas deberán ser remitidas dentro de un plazo no mayor de 30 días.

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

Cabe destacar que el Acuerdo gubernativo número 777-94, regula dos comisiones paritarias de salario mínimos: 1. La comisión paritaria de salarios mínimos para actividades agrícolas y: 2. La comisión paritaria de salarios mínimos para actividades no agrícolas.

Este precepto legal ha tenido sus desventajas para los trabajadores, pues en algunos aspectos su integración ha determinado a la fecha el comportamiento de la tabla de salarios mínimos; entre ellos están los siguientes:

- Democrática, por la participación de los tres elementos interesados, pero debido a la estructura gubernativa: en la mayoría de los casos el Estado en caso de empate se ha inclinado por la clase patronal, y cuando decide por los trabajadores los salarios mínimos establecidos no se han adoptado a la realidad del trabajador.



- o La comisión nacional del salario y los organismos de control, no han llevado a cabo sus funciones de conformidad con la ley, ya que no imponen las sanciones correspondientes a aquellos patronos que incumplen en pagar el salario mínimo establecidos en el Código de trabajo.

Dentro de los criterios positivos están:

- o Esta técnica de las comisiones paritarias con intervención estatal, se deben mantener, ya que el Estado aporta procedimientos técnicos que no están en los rubros de gastos de los trabajadores, para realizar una tabla de salarios mínimos, bajo procedimientos estadísticos y otros que para el efecto se requieran.
- o Así también, los trabajadores, como integrantes deben mantener una exigencia para fijar salarios mínimos acorde a datos reales de su situación económica y social en la que se vive actualmente.
- o "Una institución laboral muy importante son los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, ya que la celebración de estos ha permitido en cierta medida a algunos sectores productivos de los trabajadores, reclamar tasas salariales arriba de las vigentes".<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Salazar Equizabal, María de los Ángeles. *El salario y su impacto en la población guatemalteca*. Págs. 95-97.



### **3.7. Atribuciones de la comisión nacional del salario**

- Asesorar al Ministerio de Trabajo en la política de salarios.
- Actuar como organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias del salario mínimo.
- Dictaminar sobre los informes de las comisiones paritarias del salario mínimo.
- Proponer al Ministerio de Trabajo la implementación de los salarios mínimos y su publicación en el diario oficial.
- Conocer las revisiones que se formulan durante la vigencia del acuerdo de salarios mínimos.
- Evacuar las consultas que sean de su competencia.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> <http://html.rincondelvago.com/salario-o-sueldo.html>. (fecha: 22/06/2015)







## CAPÍTULO IV

### **4. El salario mínimo fijado para la actividad de la industria de manufactura ligera**

#### **4.1. Su definición**

Se entiende por salario mínimo diferenciado o diferencial, aquel valor diferente al salario mínimo vital que se paga en algunas regiones de un país por tener características distintas al resto, dado que son zonas aisladas y con niveles de pobreza distintas cuyo fin principal es fijar una cantidad con base a las condiciones y al costo de vida del lugar.

#### **4.2. Antecedentes**

El salario mínimo por años ha sido motivo de debate debido a que existen diversas opiniones en relación a que si este es beneficioso o no para el incremento económico social de un país. Guatemala no ha sido la excepción ya que en la actualidad el salario mínimo diferenciado ha venido a generar diversas opiniones que han sido motivo de discusión por parte de distintos sectores de la población.

El salario mínimo diferenciado fue propuesto por las circunscripciones económicas de desarrollo (CEDES), estas comisiones paritarias son establecidas específicamente para el estudio del salario de las CEDES y están integradas por miembros del gobierno y de los sectores laboral y patronal. Son las responsables de la propuesta reciente del salario mínimo diferenciado, quienes argumentaron que la finalidad de esta decisión es atraer la



inversión extranjera y nacional con el fin de beneficiar a los trabajadores del sector de la industria de manufactura ligera.

Los municipios que mostraron interés en dicha propuesta son: San Agustín Acasaguastlán, Guastatoya, ambos del departamento de El Progreso, Estanzuela, Zacapa y Masagua, Escuintla.

En diciembre de 2014, el Ejecutivo emitió los acuerdos gubernativos, números: 471-2014, 472-2014, 473-2014 Y 474-2014, en los cuales se estableció un salario mínimo diferenciado mensual de un mil doscientos cincuenta quetzales, (Q.1250.00) más una bonificación de doscientos cincuenta quetzales, (Q.250.00) para un salario total de un mil quinientos quetzales (Q.1500.00). El Procurador de los Derechos Humanos, Jorge de León Duque, se pronunció en contra, por considerar que estas condiciones laborales, violan los principios fundamentales de la Declaración de los Derechos Humanos, la Constitución Política de la República y los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo OIT. Por su parte el Ministerio de Economía (MINECO), argumentó que el salario mínimo diferenciado se propuso con el fin de que los trabajadores puedan acceder a prestaciones laborales y salga de la informalidad, ya que según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), al menos el 69% de la población no tiene un empleo formal y que según cálculos en relación a la población económica activa, en los municipios de San Agustín Acasaguastlán y Guastatoya, el Progreso, en la informalidad labora el cincuenta y siete punto diez por ciento (57.10%), y en Estanzuela, Zacapa el sesenta y cuatro punto cuarenta por ciento (64.40%).



El 9 de enero 2015, la Corte de Constitucionalidad, negó el amparo presentado por el Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG), y mantuvo vigente el salario mínimo diferenciado. Veinte días después, la Corte de Constitucionalidad, mediante expediente 298-2015, otorgó parcialmente la acción de inconstitucionalidad presentada en diciembre por el Procurador de los Derechos Humanos, con cuatro votos a favor y tres en contra lo cual vino a suspender la vigencia de dichos acuerdos.

“Hasta el momento, el salario mínimo diferenciado continúa suspendido y es la Corte de Constitucionalidad quien deberá resolver si es inconstitucional o no el salario mínimo diferenciado”.<sup>20</sup>

#### **4.3. Principios generales que rigen el derecho laboral**

En derecho laboral se presentan una serie de principios que protegen los derechos de los trabajadores, así también existen los principios sociales que por ser generales también son aplicables dentro del derecho laboral.

La Constitución Política de la República en el Artículo 118, primer párrafo, establece que el régimen económico y social de la República se funda en principios de justicia social; el Artículo 101, de la misma Constitución señala que el régimen laboral del país se debe organizar conforme a principios de justicia social; y el Artículo 102, reconoce los derechos

---

<sup>20</sup> <http://diariodigital.gt/2015/02/02/continua-la-encrucijada-del-salario-minimo-diferenciado/>, (fecha: 13/06/2014)



que fundamentan la legislación del trabajo y que toman categoría de derechos sociales mínimos.

Dentro de los principios económicos y sociales que protegen el derecho laboral destacan:

1. El principio de progresividad y no regresividad: este principio tiene como objetivo, garantizar que la regulación específica y tratamiento que se haga sobre los derechos económicos, sociales y culturales se materialice atendiendo a un desarrollo aumentado y no regresivo, es decir que cada vez tienda a mejorar, a ser más protector, a permitir un mayor y mejor ejercicio de estos derechos.

Dicho principio se relaciona con el orden público laboral en cuanto que sustenta la adquisición de los derechos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados y convenios de la Organización Internacional del Trabajo, las leyes laborales y en si todo el sistema normativo laboral en que los trabajadores obtengan mayores beneficios. Y que una vez adquiridos por los trabajadores revisten carácter obligatorio, inderogable e irrenunciable y corren el riesgo de anularse las actuaciones que se contrapongan a su vigencia. Pues esos beneficios una vez adquiridos se integran a los contratos individuales de trabajo, y ya no se podrá disponer de ellos sin caer en conductas ilícitas.

En los términos del Artículo 26 de la Convención Americana de los Derechos Humanos, este principio es considerado como un compromiso de los Estados parte y consiste en adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la



cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, en la medida de los recursos disponibles, por vías legislativa u otros medios apropiados.

Relacionando este principio al tema del salario mínimo diferenciado, se puede comentar, que el salario mínimo tiene como principal objetivo otorgar a los trabajadores un mínimo vital que debe establecerse, de manera que su monto sea sostenible en el tiempo y sin causar un perjuicio irreparable a las empresas, en tal virtud, el salario mínimo no puede ni debe ser objeto de reducciones, sin embargo, este principio no fue considerado al momento de fijarse los salarios mínimos diferenciados, pues el mismo refleja una disminución considerable.

2. Principio de razonabilidad: este principio es una herramienta del control de la constitucionalidad de las leyes que tienen como base el apego a la Carta Magna. Prescribe básicamente, que los jueces deben declarar la inconstitucionalidad de aquellas leyes que regulen de un modo irrazonable los derechos constitucionales. Este principio es considerado un concepto jurídico indeterminado, es decir, que es aplicable a una diversidad de casos que surjan dentro del derecho, en el momento de su utilización, de tal forma que una ley será irrazonable, y por lo tanto inconstitucional, si altera los derechos humanos que se encuentran involucrados en ella. Este principio orienta a comprender, que los acuerdos gubernativos que fijan los salarios mínimos diferenciados son inconstitucionales, toda vez que se están violentando los derechos humanos de los trabajadores para la industria de manufactura ligera, ya que el monto



con el que fueron fijados, les imposibilita cubrir los requerimientos mínimos de ingesta energética y proteínica, y condena al núcleo familiar a la sub alimentación y a la pobreza.

3. Principio de proporcionalidad: según la Corte de Constitucionalidad, dicho principio implica la idoneidad del medio empleado, la necesidad y ponderación (o proporcionalidad en sentido estricto). Señalando como factores que se deben considerar los siguientes:

- a. La medida adoptada busca satisfacer un fin constitucional.
- b. Resulta ser válida para lograr la finalidad perseguida.
- c. Fueron evaluadas las distintas alternativas.
- d. No afecta el contenido esencial del derecho fundamental comprometido.
- e. El beneficio que alcanza es proporcional al costo que previene.

Los acuerdos gubernativos emitidos por el Estado, los cuales buscan crear nuevas fuentes de trabajo y hacer efectivo el derecho al trabajo establecido en el Artículo 101 de la Constitución Política, no cumplen con su objetivo, toda vez que el salario que se ha fijado es insuficiente y desvirtúa la finalidad del salario mínimo.



#### 4.4. Breve reseña de países latinoamericanos con salarios mínimos diferenciados

El factor que impulsa a pagar un salario mínimo diferenciado lo constituye la actividad económica de la que se trate, es decir, diferenciado por área o zona, por categoría ocupacional, por rama de actividad económica, por tamaño de la empresa o bien por una combinación de uno o más factores.

De acuerdo a la investigación, pudo notarse que regularmente todos los países cuentan con salarios mínimos, pero no todos cuentan con salarios mínimos diferenciados, por lo que a continuación me permito incluir algunos países centroamericanos y México, inclusive, en donde se aplica esta clase de salarios:

Dentro de los países latinos que cuentan con salarios mínimos diferenciados están:

- "Honduras: el salario mínimo depende de la rama de actividad económica y del número de trabajadores que tenga la empresa. Diferencian salarios mínimos según las siguientes ramas de la actividad económica: agricultura, silvicultura, caza y pesca, explotación de minas y canteras, Industria manufacturera, electricidad, gas y agua, construcción, comercio por mayor/menor, hoteles/restaurantes, transporte, almacenamiento y comunicaciones, establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios y servicios comunales sociales y personales y según la siguiente cantidad de trabajadores: de uno a 10, de 11 a 50, de 51 a 150 y de 151 en adelante.





- México: la diferenciación de salarios mínimos es realizada según zona geográfica, aquí se establecen tres zonas, área geográfica A, constituida por Baja California, Baja California Sur y el Distrito Federal; el área geográfica B, constituido por los municipio del Estado de Jalisco, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz; el área geográfica C, está formado por todos los municipio no comprendidos en las áreas A y B. Además, se diferencian salarios mínimos según actividad profesional, por ejemplo operador de maquinaria agrícola, mecánico tornero, plomero, etc.
- Panamá: el salario mínimo se fija periódicamente a través de decretos del Ejecutivo y se diferencia según región, actividad económica y tamaño de la empresa. Las regiones en que se divide el territorio son las siguientes: región uno comprendido por Panamá, Colón, San Miguelito; región dos conformado por Chitré, Las Tablas, Aguadulce, Natá, Penonomé, Santiago, Barú, Bugaba, David, Changuinola, Capira, Chepo, Arraiján, La Chorrera, Taboga; y la región tres que comprende todos los distritos que no se encuentran ni en la región uno ni dos.

En cuanto al tamaño de empresas, la diferenciación es entre pequeña empresa y gran empresa. Las pequeñas empresas corresponden a todas aquellas que tienen 10 o menos trabajadores, sin embargo, no se consideran pequeñas empresas, aun cuando tengan menos de 10 trabajadores a aquellas pertenecientes al comercio al por mayor y en comisión; supermercados; venta al por menor de bebidas alcohólicas incluyendo bares, cantinas y minisúperes; farmacias; tiendas de géneros textiles, prendas de vestir y calzados; muebles y accesorios para el hogar; ferreterías; ventas de vehículos, automóviles y motocicletas incluyendo piezas y accesorios; estaciones de



gasolina; joyerías y relojerías; ventas de artículos y materiales de fotografías; casa de cita y hoteles de ocasión; construcción y reparación de baterías de automóviles; reparación de automóviles; fabricación de instrumentos profesionales, científicos de medidas y de control; y fabricación y reparación de joyas y artículos conexos.

- República Dominicana: el salario mínimo es fijado por resolución del Comité Nacional de Salarios y aprobada por el Secretario de Estado de Trabajo. Diferencian según actividad; algunas de las actividades para las cuales se fijan salarios mínimos son los trabajadores de sector construcción, detallándose y diferenciándose el salario según el tipo de trabajador: Trabajador no calificado, trabajador calificado ayudante, operario de tercera categoría, operario de segunda categoría, operario de primera categoría y maestro de cada una de las áreas de la construcción. Otra diferenciación interesante es el salario mínimo fijado para los trabajadores de instalación de ventilación por plantas, los cuales tienen fijado un salario dependiendo del milímetro de la ventilación instalada. Por ejemplo, el salario de un instalador de ventilación de dos pulgadas será menor al de un instalador de ventilación de cinco pulgadas o más. En general para cada actividad existe un salario mínimo detallado según la complejidad del trabajo.
- Costa Rica: el salario mínimo es fijado mediante Decreto Ejecutivo por el Consejo Nacional de Salarios. Estos se diferencian según la categoría ocupacional del trabajador y se ajustan dos veces al año, en enero y julio.
- Nicaragua: el salario mínimo es fijado por acuerdo ministerial y aprobado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo. Se fija de manera mensual, diaria y por hora

y según sector económico del que se trate, habiendo un salario mínimo para el sector agropecuario, otro para pesca, minas y canteras, industria manufacturera e industrias sujetas a régimen fiscal, micro y pequeña industria turística, electricidad, gas y agua comercio restaurantes y hoteles, transporte, almacenamiento y comunicaciones, construcción, establecimientos financieros y seguros, servicios comunitarios, sociales, domésticos y personales y gobierno central y municipal.

- Guatemala: el salario mínimo es fijado de acuerdo a la actividad, siendo uno para actividades agrícolas, otro para actividades no agrícolas y otro para la industria de maquila, siendo esta última la que tiene un salario menor a las anteriores, por lo que a mi consideración, se sitúa dentro de los países que tienen salarios diferenciados”.<sup>21</sup>

#### **4.5. Conveniencia del salario mínimo diferenciado en Guatemala**

Guatemala es un país que tiene una población que vive en condiciones de pobreza y pobreza extrema alta, el medio económico de subsistencia de estas personas es el trabajo informal que les genera muy pocos ingresos para poder subsistir y mantener una familia. La solución a este problema sería la creación de empleos para erradicar el trabajo informal y disminuir este alto indicador de pobreza.

El crecimiento económico de un país se basa en el incremento de ciertos indicadores, tales como la producción de bienes y servicios, el ahorro, la inversión, etc. Guatemala

---

<sup>21</sup> [www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/...SALARIO-MINIMO...](http://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/...SALARIO-MINIMO...)(fecha:16/06/2015)

tiene tasas de inversión y ahorro muy bajas que hacen que el país se mantenga en un nivel de pobreza alta. Se necesita generar empleos, incentivar a las empresas que quieran invertir en el país, los salarios mínimos constituyen una barrera determinante para que estas empresas acepten el reto, por lo que se considera que flexibilizar el salario mínimo sería un incentivo importante para que la inversión fluya hacia la provincia lo cual generaría empleos, beneficiando a quienes se encuentran en la informalidad. Entre esas conveniencias se tienen:

Para los trabajadores:

- Salario fijo.
- Prestaciones de ley: aguinaldo, bono 14, indemnización.
- Derecho a la seguridad social gratuita, IGSS.
- Registro de horas extras.
- Bonificaciones por productividad.
- Salen de la informalidad.
- Incremento de sus conocimientos.
- Incentivo para los trabajadores.
- Incrementan en una mínima parte su ingreso.

Para la empresa:

- Mayor productividad.
- Incremento de sus ganancias.
- Mano de obra barata.



- Pago de impuesto bajo.

Para el Estado:

- Reducción de la pobreza.
- Más inversión.
- Creación de empleos.
- Recaudación tributaria.
- Creación de un salario mínimo diferenciado.
- Incremento de la economía en una mínima cantidad.

#### **4.6. Inconveniencia del establecimiento del salario mínimo diferenciado**

Es importante hacer notar que también existen aspectos negativos que se contraponen a las ventajas apuntadas. Entre las cuales se tienen:

- Reducción del salario mínimo.
- Desproporcionalidad del salario mínimo diferenciado en relación al salario mínimo fijado en años anteriores.
- Sus ingresos no alcanzaría para cubrir el costo de la canasta básica de alimentos.
- Son condenados a la subalimentación.
- No mejora su situación económica.
- Sometimiento a la explotación.
- Desincentiva el empleo de la mano de obra.

#### **4.7. Consecuencias negativas en la aplicación del salario mínimo diferenciado**

Como se ha dicho ya, el derecho al trabajo es un derecho que toda persona tiene de ganarse la vida mediante un trabajo, de este derecho, se derivan otros derechos que garantizan al trabajador el acceso a un empleo. La necesidad de trabajar lleva, especialmente cuando existe una situación donde la oferta de trabajo es superior a la demanda, a la renuncia de derechos básicos, aceptando salario que no le son satisfactorios para llevar una vida digna y poder cumplir con sus obligaciones frente a su familia.

Con la reducción del salario mínimo, mediante la fijación de los salarios mínimos diferenciados, se logra la creación de empleos precarios que no coadyuvan a disminuir el alto índice de la pobreza o extrema pobreza existente, y en consecuencia, contribuirá a profundizar la desigualdad, que es el principal problema estructural de Guatemala, causa de la pobreza y del deficiente desempeño económico.

La creación de los salarios mínimos diferenciados se puede tomar como una oportunidad para que los empresarios obtengan ganancias adicionales, derivadas de la drástica rebaja de la mano de obra que representan los salarios mínimos diferenciados. Siendo este proyecto únicamente un desacierto y un peligroso precedente en materia de política social, pues lo único que se logrará será poner a los trabajadores en imposibilidad de cumplir con sus obligaciones económicas, condenándolos a la subalimentación y continuar viviendo en una situación de pobreza.



Por último, los salarios mínimos diferenciados quedan en una situación de incongruencia ante los compromisos relativos al trabajo contenidos en el sistema normativo laboral guatemalteco y con el marco de políticas adoptadas por el gobierno, que proclaman la necesidad de superar las precarias condiciones de trabajo y el empleo de subsistencia, e incluyen la meta de aumentar el número de trabajadores que ganen por encima del salario mínimo.

#### **4.8. Sus incidencias**

##### **4.8.1. Desde el punto de vista económico**

La creación del salario mínimo diferenciado en el aspecto económico, tiene más incidencias negativas que positivas, en el sentido de que la mano de obra no está siendo bien remunerada, lo que coloca a los trabajadores, que se dedican a la manufactura ligera, en total desigualdad salarial en relación a las otras actividades económicas por lo que no contribuye al mejoramiento económico del trabajador, en consecuencia traerá como resultado condenar a los trabajadores a seguir viviendo dentro del misma precariedad de vida en la que se encuentra él y las personas que dependen de él.

Cierto es que al disminuir el salario mínimo legal se incentiva a empresas nacionales y extranjeras a invertir en las cuatro circunscripciones geográficas destinadas. De aceptar estas empresas se crearían fuentes de trabajo, beneficiando a las personas que se encuentran en la informalidad, pero a mi consideración únicamente en el sentido de que contarán con todas las prerrogativas que otorga la ley, más no en relación al salario, no



se debe ser injusto cuando se argumenta, con el fin de justificar los salarios mínimos diferenciados, “que un trabajo mal pagado es mejor que no tener ninguno”, esto, solo incentiva a la explotación y detrimento hacia la clase trabajadora menos protegida.

#### **4.8.2. Desde el punto de vista social**

La satisfacción de necesidades es primordial para el trabajador y su familia ya que su remuneración por su carácter alimenticio que representa, lo sitúa en un nivel de vida mejor. Esto lo produce el medio en que se vive y que varía a medida que el medio evoluciona, pero con la disminución de este salario el trabajador tiene escasas probabilidades de conseguirlo, se dice “escasas”, porque para ello se necesitaría de un salario mínimo más acorde a su situación económica para poder equilibrarse y no de un salario tan precario como el que se pretende imponer con el salario mínimo diferenciado, de lo cual resulta, que en ningún momento se tomó en consideración las necesidades reales de los trabajadores y de sus familias.

#### **4.8.3. Desde el punto de vista jurídico**

El salario mínimo diferenciado, además de ser un impedimento para el crecimiento económico social del país, violan derechos y principios propios de los trabajadores establecidos en el sistema normativo laboral guatemalteco, convenios y tratados internacionales. La arbitrariedad con que fueron fijados estos salarios mínimos diferenciados, vulnera principios fundamentales del derecho del trabajo, entre otros están: el principio de igualdad constitucional, el de igualdad de remuneración, el de no



discriminación, considerado como uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, que establece que estos solo pueden ser mejorados, aumentados, superados, pero en ningún momento disminuidos, y de los derechos sociales como el de progresividad y no regresividad. Además el Convenio 131 de la OIT, que señala que los salarios mínimos tienen fuerza de ley y no podrán reducirse y quienes no lo apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

#### 4.9. La canasta básica de alimentos

“Se define como el conjunto de alimentos, expresados en cantidades suficientes para satisfacer las necesidades de calorías de un hogar promedio”.<sup>22</sup> En Guatemala, se calcula para un promedio de cinco punto treinta y ocho miembros.

Para determinar el costo de vida y necesidades de los trabajadores y que tan conveniente resulta reducir el salario mínimo en las cuatro circunscripciones económicas afectadas, el Lic. Linares López<sup>23</sup>, hace un análisis en relación a la canasta básica, señalando que para determinar los principales referentes de manera objetiva esas necesidades y el costo de la vida son la canasta básica de alimentos (CBA) y la canasta básica vital (CBV), y que son calculadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

<sup>22</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Canasta\\_basica\\_de\\_alimentos](https://es.wikipedia.org/wiki/Canasta_basica_de_alimentos), (fecha: 18/06/2015)

<sup>23</sup> Linares López, Luis Felipe. **Salarios mínimos diferenciados ASIES**. Págs. 38-41.



Dentro de su análisis señala: que lo ideal sería que en una familia en donde trabajan dos personas, el ingreso que obtienen pueda cubrir el costo de la CBV, sin embargo, dice, el problema es que algunos hogares guatemaltecos están encabezados por madres solteras.

El costo mensual de la CBA por familia para febrero de 2015, tuvo un ascenso de tres mil doscientos ochenta y un quetzales con setenta centavos y de la CBV por familia de cinco mil novecientos ochenta y ocho quetzales con cincuenta centavos. De esto resulta que el salario mínimo diferenciado para los cuatro municipios, incluyendo bonificación incentivo, que tiene un monto de mil cuatrocientos ochenta y tres quetzales, por lo tanto cubre solamente el cuarenta y nueve por ciento del costo de la CBA. Atendiendo el monto fijado por día que es de cuarenta y nueve quetzales con cuarenta y tres centavos, alcanza para que una familia pueda consumir únicamente lo que muestra el cuadro respectivo. (Ver anexo dos).

A esa familia con un ingreso equivalente al salario mínimo diferenciado le quedará, en consecuencia, un saldo de tres quetzales con un centavo para cubrir el resto de las necesidades del hogar.

El autor del documento en mención de acuerdo a su análisis, afirma que no existen variaciones substanciales en los precios reportados por el INE para la región I (departamento de Guatemala), y las regiones III (Chiquimula, El Progreso, Izabal y Zacapa) y región V (Chimaltenango, Escuintla y Sacatepéquez), a las que pertenecen los cuatro municipios donde se fijaron los salarios mínimos diferenciados.



Atendiendo la ilustración del Lic. Linares, se puede apreciar que la diferencia en el precio de la libra de pan francés, entre la Región I y la Región III, muestra que en la Región III es 21% más bajo que la Región I. (Ver anexo tres).

De acuerdo con la comparación que él hace, entre los precios de ciertos productos básicos en el mercado y una despensa de la ciudad de Antigua, con precios de San Agustín Acasaguastlán, se confirma que en relación al costo de vida de la canasta básica, no existen diferencias entre estas regiones que puedan ser motivo para justificar una reducción drástica del salario mínimo, como la que se impone con los salarios mínimos diferenciados. (Ver anexo cuatro).

#### **4.10. El salario mínimo para la actividad de manufactura ligera**

Se ha dicho que el salario mínimo es el beneficio económico mínimo o límite que puede percibir un trabajador por motivo del cumplimiento de una relación laboral o contrato de trabajo y que tiene el carácter de obligatoriedad de conformidad con la ley, los cuales pueden superarse más no reducirse o disminuirse.

Sin embargo, en diciembre de 2014, el Ejecutivo emitió los acuerdos gubernativos, números: 471-2014, 472-2014, 473-2014 y 474-2014, en los cuales se fija un salario mínimo mensual para la actividad de manufactura ligera en el cual se marca una considerable diferencia frente a las actividades agrícola, no agrícolas e incluyendo maquila y exportadora.



#### **4.11. La desigualdad y discriminación en fijación del salario mínimo diferenciado**

En años anteriores las actividades agrícolas y no agrícolas han alcanzado un mismo plano salarial, aunque no ha sido igual para la actividad exportadora y maquila, resulta también que ahora, en la misma situación se encuentra la actividad de manufactura ligera que también se ha situado en un plano de desigualdad, pues el salario mínimo para esta actividad ha sido fijado bajo un monto extremadamente reducido, colocándolos en una inferioridad retributiva que las otras actividades, lo que trae como consecuencia una discriminación en materia salarial.

Con la fijación del salario mínimo en esta actividad económica, se evidencia una vez más el trato desigual hacia el trabajador, que conlleva a la violación de los principios de igualdad y de la no discriminación.

Cuando se habla de desigualdad dentro del contexto de una sociedad, se refiere a las diferentes condiciones de vida que se dan entre los individuos que conforman dicha sociedad, es decir, desigualdad significa sencillamente falta de igualdad entre las personas, y que puede ser económica o monetaria, de género o sexual, condiciones físicas o sensoriales, entre otras.

La desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.



En cuanto a la discriminación, se dice que es el acto de dar un trato inferior a una o más personas por algún motivo o criterio. Este principio es de aplicación constante dentro del derecho del trabajo precisamente por las diversas discriminaciones que sufren los trabajadores en las relaciones de trabajo.

La necesidad de protección jurídica contra la discriminación, va relacionada con la circunstancia de que las condiciones o las causas que motivan el tratamiento desigual, sean espurias. Es claro que al momento de justificar la razón del porque a la actividad económica de manufactura ligera se le está dando un salario más bajo que las otras actividades, esta resulta discriminatoria, por no ser tal fundamento, una pauta jurídicamente aceptable para establecer tal distinción.

#### **4.12. El principio de igualdad y su importancia en el salario mínimo diferenciado**

Los principios son proposiciones fundamentales que dominan sobre otras disposiciones, tales como leyes de derecho privado y de derecho público. Algunos principios están expresados en el texto de la Constitución Política de la República de Guatemala, como lo concerniente a la igualdad. El Artículo cuatro de la Carta Magna, establece: "En Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí". La Corte de Constitucionalidad al hacer un análisis sobre este principio



señala que su interpretación y alcance hace imperativo que situaciones iguales sean tratadas normalmente de la misma forma, en consecuencia todos los ciudadanos quedan sujetos de la misma manera a las disposiciones legales, sin distinción, ya que tal extremo implicaría un tratamiento distinto y opuesto al sentido de igualdad propugnado por el texto supremo, no obstante para hacer realmente más efectivo este principio, manda también que situaciones distintas sean tratadas en forma desigual conforme sus diferencias.

De cierto es que todos los trabajadores están sujetos a las mismas jornadas de trabajo, producen riqueza a través de su fuerza física para las empresas y el país, están sometidos a los mismos vejámenes que surgen de las relaciones laborales, llámese: largas jornadas de trabajo, pago incompleto de salarios ordinarios o extraordinarios, incumplimiento en el pago de prestaciones, limitación al acceso de la salud, en algunos casos el incumplimiento del pago del salario mínimo por parte del patrono, a trabajar en lugares insalubres, etc., y además tienen la misma accesibilidad a la canasta básica alimenticia y vital en los mismos precios en que estos se ofrecen.

En consecuencia, todos los trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo en las distintas actividades productivas, forman parte de una misma clases social, por ende, la clase trabajadora debe ser tratada de igual forma, siguiendo el principio de igualdad que trata a los iguales como iguales y a los desiguales como desiguales, por lo tanto es procedente fijarles un mismo salario mínimo justo, real y suficiente para su subsistencia y la de su familia.



#### 4.13. Criterios legales en la fijación del salario mínimo

- Según la legislación nacional: el Artículo 103 del Código de Trabajo establece que el salario mínimo debe fijarse: “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”, en relación a este precepto se puede llegar a la conclusión de que la fijación del salario mínimo diferenciado es procedente. De hecho, la actividad de exportadora maquila es un ejemplo de ello.

Por su parte la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 señala los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, el Artículo 106, siempre de la misma constitución, señala que los derechos mínimo son irrenunciables para los trabajadores y susceptibles de ser superados, el mismo Artículo, más adelante, señala: “Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.” Esta vez el salario mínimo diferenciado tuvo una drástica reducción en comparación a las otras actividades, por lo tanto vulnera derechos mínimos de los trabajadores en materia salarial.



Siguiendo los preceptos constitucionales, cito el Artículo 46 que por su epígrafe se lee: “Preeminencia del derecho interno”, el cual señala: “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.”

- El derecho internacional: el salario mínimo es una institución que fue propuesta por el Convenio 131 de la OIT, del cual Guatemala es miembro, su Artículo 2º. , señala: “Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no lo apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza. “El Artículo 3º establece los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos, siendo uno de ellos: las necesidades de los trabajadores y de sus familias.

Un aspecto fundamental es que, de acuerdo con el Convenio 131 de la OIT, los salarios mínimos no pueden reducirse y cuyo fin es establecer un piso para mejorar el ingreso de los trabajadores que devengan salarios más bajos, lo cual no ocurrió en la fijación del salario mínimo diferenciado establecido recientemente.

Hay que mencionar además, que el Tratado de Libre Comercio, en su capítulo laboral, Guatemala, hace el compromiso de reafirmar sus obligaciones con la OIT, y acuerda aplicar de manera efectiva sus leyes laborales.





Por otro lado, la Declaración Universal de los Derechos humanos, en su Artículo 23, establece en su numeral uno, el derecho que tiene toda persona a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. El numeral dos, señala el derecho de percibir sin discriminación, igual salario por igual trabajo, y por último el numeral tres trata el derecho que tiene toda persona que trabaja, a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana. Se aprecia claramente que en la aprobación de los salarios mínimos diferenciados hay contravención en cuanto al compromiso asumido por Guatemala.

De acuerdo a lo anterior, se determina que en la fijación del salario mínimo diferenciado, fueron vulnerados principios fundamentales del derecho del trabajo y de los derechos sociales, tampoco se cumplieron preceptos establecidos por el sistema normativo laboral y que además, contraviene: acuerdos, tratados y convenios internacionales.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Puede asegurarse que los acuerdos gubernativos que fijan el salario mínimo diferenciado, son incongruentes, violan principios constitucionales, principios laborales e incumplen con preceptos constituidos en convenios internacionales acatados por la República de Guatemala como signataria de estos, ya que dentro de la investigación realizada, se observó que en el ámbito social y económico, la opción de reducir drásticamente el salario, con la finalidad de lograr congruencia entre competitividad y salario mínimo, no beneficia económicamente a esta clases trabajadora, pues el monto con el que fueron establecidos estos salarios, no alcanza a cubrir el costo de la canasta básica. Seguramente disminuirá el trabajo informal, pues las personas acuciadas por la necesidad de trabajar, optarán por aceptar estas condiciones laborales, pero sin beneficios económicos para ellos y su familia, estancándose de igual manera, dentro de una zona de confort: precaria, desigual, discriminatoria y de pobreza.

En tanto en el aspecto jurídico, se pudo apreciar que esta decisión, contradice el derecho del trabajo, los principios que lo inspiran y los principios sociales y económicos, como el de progresividad y no regresividad y en sí, todo el sistema normativo laboral vigente.

Es preciso que en los procesos de discusión y aprobación del salario mínimo, sean realizados de forma responsable y objetiva, fundamentada en hechos reales más que positivos, sin menoscabo al derecho de los trabajadores, pero sobre todo evitando favorecer el oportunismo de algunos empresarios.



**ANEXO**







## ANEXO 1

### Salario mínimo 2015

De conformidad con el Acuerdo gubernativo No. 470-2014, publicado en el Diario de Centroamérica el 19 de diciembre de 2014, se establece el nuevo salario mínimo que regirá a partir del uno de enero de 2015.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	HORA DIURNA ORDINARIA	HORA ORDINARIA JORNADA MIXTA	HORA ORDINARIA NOCTURNA	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	BONIFICACIÓN INCENTIVO	SALARIO TOTAL
NO AGRÍCOLAS	Q. 9.85	Q. 11.25	Q. 13.12	Q.78.72	Q.2,394.40	Q.250.00	Q.2,644.40
AGRÍCOLAS	Q. 9.85	Q. 11.25	Q. 13.12	Q.78.72	Q.2,394.40	Q.250.00	Q.2,644.40
EXPORTADORA Y DE MAQUILA	Q.9.04	Q.10.34	Q.12.06	Q.72.36	Q.2,200.95	Q.250.00	Q.2,450.95

24

## ANEXO 2

Tortillas	Q 35.97
Frijol negro	4.80
Arroz de segunda	1.56
Sal	0.21
Café tostado	3.88
<b>Total</b>	<b>46.42</b> <sup>25</sup>

<sup>24</sup> <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/salariominimo.html>, ( fecha: 30/06/2015)

<sup>25</sup> Linares. **Ob. Cit.** Pág. 39.

### ANEXO 3

#### Cuadro 1

Comportamiento regional de productos del IPC,  
varias regiones, 2014

Producto y mes	Región I	Región III	Región IV
Pan francés libra – Dic.	Q 8.07	6.65	7.03
Huevo unidad – Dic.	1.25	1.15	1.17
Carnes de res bistec libra - Dic	29.38	26.39	26.35
Cilindro de gas 25 lib. - Dic	131.09	122.27	122.89
Tomate libra- Nov	4.51	4.42	4.34
Tortillas libra – Oct	4.20	5.17	3.60
Frijol negro libra – Oct	5.87	5.66	6.02
Maíz blanco libra – Oct	1.52	1.48	1.50

26

### ANEXO 4

#### Cuadro 2

Comparación de precios de algunos productos básicos,  
14 y 15 de marzo 2015

Producto y unidad de medida	Antigua	San Agustín Ac.
Tortillas, libra	Q 2.00	Q 2.00
Frijol negro, libra	4.00	3.50
Sal, libra	1.45	1.33
Azúcar 500 gramos	3.20	3.50
Azúcar 2,500 gramos	16.30	16.75
Arroz de segunda, libra	4.00	3.50
Tomate pequeño, libra	2.25	2.50
Papa, libra	2.00	2.50
Huevo pequeño, 30 unidades	24.00	30.00
Aceite Ideal, 445 ml.	8.20	9.50
Aceite La Patrona, 430 ml.	6.60	7.00
Leche en polvo Nido, 360 gr.	24.80	31.00

27

<sup>26</sup> *Ibid.* Pag. 40.

<sup>27</sup> *Ibid.* Pág. 41.



## BIBLIOGRAFÍA

DOBB, Maurice. **Salarios**. 3ª. ed. Mexico, D.F: Ed. Fondo de cultura económica, 1975.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 3ª. ed. Guatemala: Ed: Oscar de León Palacios, 2002.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

<http://diariodigital.gt/2015/02/02/continua-la-encrucijada-del-salario-minimo-diferenciado/> (fecha: 13/06/2014).

[https://es.wikipedia.org/wiki/Canasta\\_basica\\_de\\_alimentos](https://es.wikipedia.org/wiki/Canasta_basica_de_alimentos), (fecha: 18/06/2015).

[http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato\\_individual\\_de\\_trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_individual_de_trabajo), (fecha: 22/06/2015).

[http://es.wikipedia.org/wiki/Principio\\_protector\\_\(Derecho\\_laboral\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_protector_(Derecho_laboral)) (fecha: 15/06/2015).

[http://es.wikipedia.org/wiki/Salario\\_mínimo](http://es.wikipedia.org/wiki/Salario_mínimo), (fecha: 22/06/2015).

[http://html.rincondelvago.com/salario\\_2.html](http://html.rincondelvago.com/salario_2.html), (fecha: 22/06/2015).

<http://html.rincondelvago.com/salario-o-sueldo.html>, (fecha: 22/06/2015).

LINARES LOPEZ, Luis Felipe. **Salarios mínimos diferenciados**: Guatemala: Ed. ASIES, 2015.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Elementos de derecho de trabajo y seguridad social**. 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 30ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2004.

SALAZAR EQUIZABAL, María de los Ángeles. **El salario y su impacto en la población guatemalteca**. Guatemala: Ed. USAC, 1985.

<http://www.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/los-expertos-responden/nominas-y-cotizaciones/factores-que-influyen-en-el-salario/> (fecha: 22/06/2015).

[www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/...SALARIO-MINIMO...](http://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/...SALARIO-MINIMO...)(fecha:16/06/2015).

[www.chileatiende.cl/fichas/ver/24452](http://www.chileatiende.cl/fichas/ver/24452), (fecha: 13/06/2015).





Legislación:

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

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

**Convenio 131 de la organización internacional de trabajo. Fijación del Salario Mínimo. 1970.**

**Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.**

**Tratado de Libre Comercio RD-CAFTA, 2004.**

**Convenio 100, Igualdad de Remuneración, 1951.**

**Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), 1969.**

**Acuerdo gubernativo 470-2014, Salarios Mínimos, para actividades no Agrícola, Agrícola y de Maquila, 2014.**

**Acuerdo gubernativo número: 471-2014, salarios mínimos, para actividades de la industria de manufactura ligera, 2014.**

**Acuerdo gubernativo número 472-2014, salarios mínimos, para actividades de la industria de manufactura ligera, 2014.**

**Acuerdo gubernativo número 473-2014, salarios mínimos, para actividades de la industria de manufactura ligera, 2014.**

**Acuerdo gubernativo número 474-2014, salarios mínimos, para actividades de la industria de manufactura ligera, 2014.**

**Reglamento de la comisión nacional del salario y de las comisiones paritarias de salario mínimo. Acuerdo gubernativo No. 1319, 1968.**

**Expedientes acumulados de la Corte de Constitucionalidad, números, 3-2011, 4-2011 y 52-2011, 2012.**