

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



EI SALARIO DIFERENCIADO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO

YASMIN MARISEL LÓPEZ XUM

GUATEMALA, MAYO DE 2016

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

EL SALARIO DIFERENCIADO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

YASMIN MARISEL LÓPEZ XUM

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:	MSc. 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 PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda. Olga Aracely López Hernández
Vocal:	Lic. Obdulio Rosales Dávila
Secretario:	Lic. Marco Vinicio Hernández

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. José Alejandro Córdova Herrera
Vocal:	Lic. Carlos Erick Ortiz Gómez
Secretaria:	Licda. Irma Leticia Mejicanos Jol

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



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 01 de julio de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, LUIS ALFREDO ENRIQUE REYES GARCIA, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante YASMIN MARISEL LÓPEZ XUM, con carné 201042756, titulado EL SALARIO DIFERENCIADO Y LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA.

Trabajo 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 la tesis propuesto.

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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

Fecha de recepción 18 / 12 / 2015

Asesor(a)
(Firma y Sello)
LIC. LUIS ALFREDO REYES GARCIA
ABOGADO Y NOTARIO

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





CORPORACIÓN DE ABOGADOS
"REYES & ASOCIADOS"

Guatemala, 14 de marzo de 2016

Doctor: Bonerge Amilcar Mejía Orellana,
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis,
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Doctor Mejía Orellana;

En atención a la providencia de esa coordinación, fui nombrado asesor de tesis de la bachiller: **YASMIN MARISEL LÓPEZ XUM**, quien elaboró el trabajo de tesis titulado: **"EL SALARIO DIFERENCIADO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO"**.

- I. **DEL CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO.** Dichos aspectos se reflejan en el momento en que la estudiante, hace uso de los fundamentos jurídicos y doctrinarios en materia laboral; así como el manejo adecuado de la terminología jurídica que informan a esa rama del derecho, con lo que logra una precisión en relación a la temática objeto de estudio. Se debe hacer mención que fue modificado el título inicial de dicho trabajo de tesis siendo "EL SALARIO DIFERENCIADO Y LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA" a el título de "EL SALARIO DIFERENCIADO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO", puesto que le da un aspecto más técnico.
- II. **DE LA METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN UTILIZADAS.** En el presente trabajo, se advierte una claridad investigativa, lo que fue posible al emplear métodos apropiados al tema, tales como el analítico con el cual se determinaron las particularidades de cada una de las instituciones objeto de estudio, con el método de las diferencias que permitió partir del análisis de un todo para establecer sus diferencias y con el método inductivo se lograron hacer razonamientos que de lo particular llevaron a lo general y de lo singular a lo universal, es decir que a través de premisas particulares se llegó a conclusiones generales. Se evidenció un adecuado uso de las técnicas de investigación bibliográfica, documental y de campo.
- III. **DE LA REDACCIÓN.** En este caso la estudiante desarrolló un contenido eminentemente científico producto de su análisis investigativo, coherente y lógico, que tomó en cuenta elementos fundamentales que sirvieron para plantear el problema y sostener su tesis, lo que permitió realizar una composición acertada de los distintos tópicos que fueron analizados y que concluyeron en la redacción final del trabajo, mismo que se adecua a la gramática.
- IV. **DE LA CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA.** En este punto la autora advierte con claridad meridiana, a través de un análisis sumamente científico, confrontado con la doctrina, que los Acuerdos Gubernativos números 304, 305, 306 y 307 todos del dos mil quince, emitidos por el Presidente de la República, que



contienen el salario diferenciado en Guatemala, vulneran los más elementales derechos de los trabajadores, especialmente de igualdad y justicia.

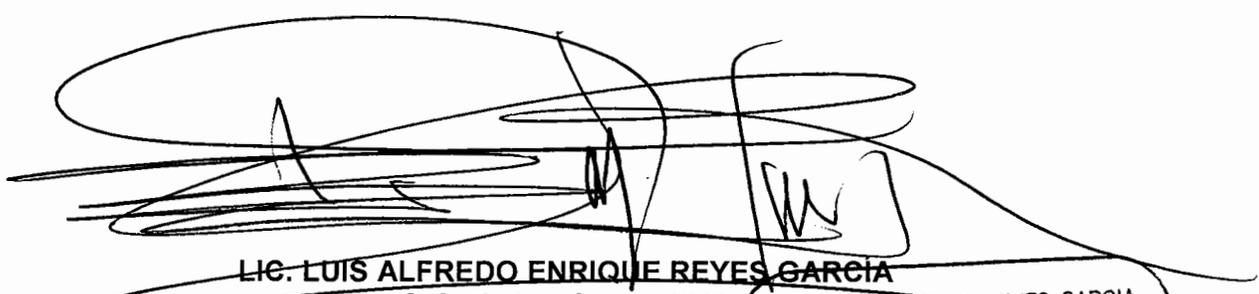
- V. **DE LA CONCLUSIÓN DISCURSIVA.** La importancia de la conclusión radica en que al atentar el salario diferenciado contra los más elementales derechos de los trabajadores, se hace imprescindible que el mismo sea expulsado del ordenamiento jurídico guatemalteco, puesto que tergiversa los principios rectores que rigen el Derecho del Trabajo, reconocidos no solo en el derecho interno sino por Tratados y Convenios de Derecho Internacional.

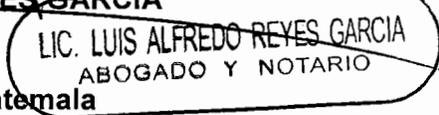
- VI. **DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.** El presente trabajo de investigación contiene abundante bibliografía tanto de autores nacionales como de extranjeros, que sin duda alguna sirvió de base a la estudiante para fundamentar sus teorías, confrontarlo con la doctrina jurídica existente, y realizar un trabajo auténtico con mucho aporte científico, que viene a engrosar la bibliografía existente en el campo del Derecho del Trabajo.

Del análisis anterior, considero que el trabajo presentado por la estudiante: **YASMIN MARISEL LÓPEZ XUM**, será de mucha importancia para las personas en general y especialmente para los estudiosos del derecho, pues en él encontrarán una valiosa fuente de información, y que por tal razón, sin lugar a equívocos, dicho trabajo de investigación a mi juicio, reúne satisfactoriamente los requisitos de forma y de fondo exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual **APRUEBO** el presente trabajo de investigación y emito **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y respeto, no sin antes declarar que no soy pariente dentro de los grados de ley de la ponente de la presente investigación.

Atentamente;


LIC. LUIS ALFREDO ENRIQUE REYES GARCÍA
Colegiado número 6769
Asesor de Tesis
6a. Avenida 1-36, Zona 14, Guatemala
Tel. 23683335/30080598
E-mail: luisreyes.can@hotmail.com





USAC

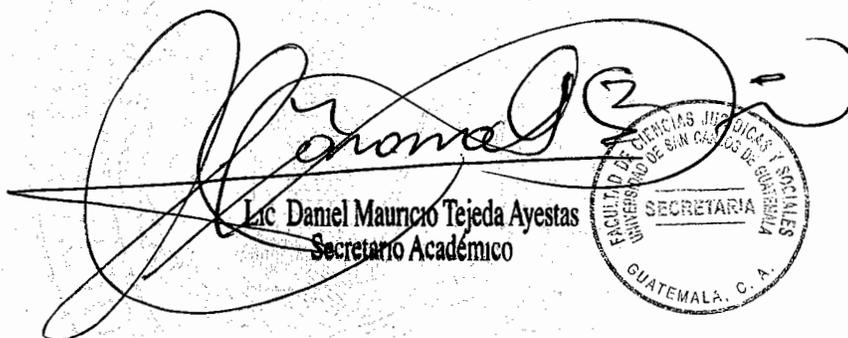
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



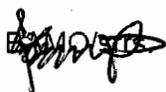
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de abril de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante YASMIN MARISEL LÓPEZ XUM, titulado EL SALARIO DIFERENCIADO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. 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







Lic. Avisán Ortiz Orellana
DECANO






DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, la salud y sobre todo la sabiduría que tanto le pedí, gracias padre celestial por escuchar mis suplicas.
- A MIS PADRES:** César Augusto López López y Carmen Lisbeth Xum Figueroa, por todo el amor, comprensión y apoyo que me han dado a lo largo de mi vida y especialmente en mis estudios. Por demostrarme que se puede alcanzar lo inimaginable, con esfuerzo y dedicación.
- A MIS HERMANOS:** Axel, Joab y Cecilia, los quiero tanto y les agradezco por el apoyo y el ánimo que siempre me brindaron para salir adelante.
- A MIS ABUELOS:** Rosa, Felipe y Rosalio; que en paz descansen. Especial agradecimiento a mamita Ceci; por todo el amor que me ha dado, gracias por sus consejos llenos de sabiduría y por confiar incondicionalmente en mí.
- A MIS TÍOS:** Por sus sabios consejos, y por el cariño que siempre me han brindado.
- A MIS PRIMOS:** Por compartir tantos momentos agradables, y brindarme su cariño y apoyo incondicional. Esperando ser un buen ejemplo para ustedes.
- A MIS AMIGOS:** Por tantos momentos compartidos, y por todo el conocimiento que me brindaron.



A MIS MAESTROS:

Quienes a lo largo de la vida me han enseñado tantas cosas que han influido en mi para convertirme en lo que ahora soy especialmente a mis catedráticos universitarios quienes me brindaron todo el conocimiento posible para ser una persona apasionada del derecho.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y permitirme ser parte de tan prestigiosa y gloriosa universidad. Gracias por haberme dado los mejores años de mi vida, sufridos pero sin duda los mejores. Por permitirme culminar mis estudios superiores y ser orgullosamente egresada de ella.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi agradecimiento por haberme dado tantos recuerdos y conocimiento por estas aulas del saber.



PRESENTACIÓN

La investigación realizada es sobre el salario diferenciado, que ha querido ser implementado en los últimos años, para los municipios de San Agustín Acasaguastlán, Guastatoya, ambos del departamento de El Progreso, Estanzuela, departamento de Zacapa, y Masagua, departamento de Escuintla, el cual tiene como objetivo que a los trabajadores de dichos municipios les sea pagado un salario menor al mínimo establecido siendo el salario a implementar el de un mil novecientos cincuenta y cuatro quetzales con noventa y cinco centavos. (Q 1,954.95). De acuerdo con los Acuerdos Gubernativos 304-2015, 305-2015, 306-2015 y 307-2015. Los cuales entrarían en vigencia en el año 2016.

El tema investigado pertenece a la rama del derecho laboral y es de tipo cualitativo, puesto que se analizaron temas relacionados con los salarios en Guatemala; también se analizaron los Acuerdos Gubernativos 401-2014, 402-2014, 403-2014, 404-2014; que regirían para el año 2015 y los Acuerdos Gubernativos 304-2015, 305-2015, 306-2015 y 307-2015 regulados para el año 2016. Así mismo la investigación recaba información acerca de los derechos laborales que se afectan con la regulación del salario diferenciado.

El aporte académico del tema consiste en la adquisición de nuevos conocimientos acerca del salario diferenciado en Guatemala, y la vulneración que estos provocan a los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores en Guatemala.



HIPÓTESIS

La fijación del salario diferenciado en los municipios de San Agustín Acasaguastlán, Guastatoya ambos del departamento de El Progreso, Estanzuela, departamento de Zacapa, y Masagua, departamento de Escuintla, vulneran en perjuicio de los trabajadores las garantías mínimas e irrenunciables reguladas a favor de estos en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

La hipótesis analizada se basa en que los derechos de los trabajadores guatemaltecos son irrenunciables; sin embargo, se ha querido regular a través de acuerdos gubernativos salarios diferenciados para estos municipios, dichos salarios son inferiores a los mínimos establecidos por lo que su regulación vulnera los derechos laborales de los trabajadores.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis se comprobó la hipótesis, puesto que para que la economía de los municipios sea mejor, no es necesario reducir los derechos mínimos a los trabajadores, ya el Estado tiene la obligación de cumplir y respetar las garantías de las personas y no de disminuirlas como se ha intentado, a través de los salarios diferenciados.

Por lo que apesar de haberse regulado los Acuerdos Gubernativos 401-2014, al, 404-2014; que regirían para el año 2015 y los Acuerdos Gubernativos 304-2015, al, 307-2015 regulados para el año 2016, dichos Acuerdos Gubernativos fueron objeto de inconstitucionalidad. Por lo que la Corte de Constitucionalidad declaró inconstitucionales los Acuerdos Gubernativos, 401-2014, 402-2014, 403-2014, 404-2014. Y los Acuerdos Gubernativos 304-2015, 305-2015, 306-2015 y 307-2015 aún siguen en proceso ante la Corte de Constitucionalidad para determinar si son inconstitucionales o no.

Los metodos utilizados para comprobar la hipótesis fueron el análisis sobre el salario, así como los derechos minimos e irrenunciables de los trabajadores; con el método deductivo se estableció la falta de regulacion legal en relación al salario diferenciado, es necesario porque sin un fundamento legal se pueden violentar los derechos ya garantizados.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El salario.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Definición	3
1.3. Principios del salario.....	6
1.4. Características del salario.....	11
1.4.1. La patrimonialidad.....	11
1.4.2. La individualización.....	12
1.4.3. La reciprocidad.....	12
1.4.4. Proporcionable	12
1.4.5. Continuidad.....	13
1.4.6. Invariabilidad.....	13
1.4.7. Intransferible.....	14
1.4.8. Irrenunciable.....	14
1.4.9. Seguridad	14
1.5. Formas de fijación del salario.....	15
1.5.1. Unidad de tiempo	15
1.5.2. Unidad de obra.....	15
1.5.3. Por tarea.....	16



Pág.

1.5.4. Por comisión.....	17
1.6. Formas de pago	17
1.6.1. En dinero.....	18
1.6.2. En especie.....	18
1.7. Importancia del salario.....	18

CAPÍTULO II

2. Salario mínimo	19
2.1. Definición	19
2.2. Objeto del salario mínimo.....	20
2.3. Historia del salario mínimo.....	22
2.4. Principios del salario mínimo.....	23
2.4.1. Mínimo	23
2.4.2. Vital	24
2.4.3. Móvil	25
2.5. Características del salario mínimo.....	25
2.5.1. Periodicidad.....	26
2.5.2. Generalidad	26
2.5.3. Uniformidad.....	26
2.5.4. Garantía mínima	27
2.5.5. Obligatoriedad	27
2.6. Factores determinantes de los salarios.....	27
2.7. Salario mínimo en Guatemala.....	30



Pág.

2.8.	Clasificación del salario mínimo	32
2.8.1.	Actividades agrícolas.....	32
2.8.2.	Actividades no agrícolas	33
2.8.3.	Actividades exportadora y de maquila.....	34

CAPÍTULO III

3.	Salario diferenciado.....	35
3.1.	Definición.....	35
3.2.	Origen del salario diferenciado.....	35
3.3.	Clasificación de los salarios diferenciados.....	37
3.3.1.	Salario interprofesionales o general.....	37
3.3.2.	Salario profesionales.....	38
3.3.3.	Salario industrial.....	38
3.3.4.	Salario para actividades agrícolas.....	38
3.3.5.	Actividades no agrícolas.....	39
3.3.6.	Actividades exportadora y de maquila.....	39
3.4.	Legislación extranjera acerca del salario mínimo diferenciado.....	40
3.5.	El salario diferenciado en Guatemala.....	43

CAPÍTULO IV

4.	La fijación del salario mínimo diferenciado y la vulneración de los derechos laborales en Guatemala.....	47
4.1.	Garantías mínimas e irrenunciables de los trabajadores en relación al salario.....	47



4.2.	Análisis de los Acuerdos Gubernativos referentes al salario diferenciado.....	51
4.2.1.	Análisis del Acuerdo Gubernativo número 471-2014.....	54
4.2.2.	Análisis del Acuerdo Gubernativo número 472-2014.....	54
4.2.3.	Análisis del Acuerdo Gubernativo número 473-2014.....	57
4.2.4.	Análisis del Acuerdo Gubernativo número 474-2014.....	58
4.2.5.	Análisis del Acuerdo Gubernativo número 304-2015.....	59
4.2.6.	Análisis del Acuerdo Gubernativo número 305-2015.....	60
4.2.7.	Análisis del Acuerdo Gubernativo número 306-2015.....	61
4.2.8.	Análisis del Acuerdo Gubernativo número 307-2015.....	61
4.3.	Análisis de las diferentes posturas en relación al salario diferenciado.....	62
4.3.1.	Argumentos en contra del salario diferenciado.....	62
4.3.2.	Argumentos a favor del salario diferenciado.....	70
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	73
	ANEXOS.....	75
	BIBLIOGRAFÍA.....	79



INTRODUCCIÓN

En Guatemala, se garantiza el derecho al salario mínimo como un derecho inherente a la persona humana; por lo que todo trabajador tiene derecho a ser remunerado respetando el mínimo establecido por ley; sin embargo, dicho derecho se ha visto en riesgo, puesto que en los años 2014 y 2015, se han regulado salarios diferenciados a través de acuerdos gubernativos, para cuatro municipios siendo estos San Agustín Acasaguastlán, Guastatoya, ambos del departamento de El Progreso; Estanzuela, departamento de Zacapa; y Masagua departamento de Escuintla; por lo que pone en vulneración los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores guatemaltecos.

Estos acuerdos gubernativos tienen una gran repercusión y trascendencia social, dado que si llegan a entrar en vigencia los trabajadores de estos municipios tendrían un salario inferior al mínimo establecido; transgrediendo y violentando no sólo los derechos, sino también las garantías constitucionales que los trabajadores tienen en relación al salario. Por lo que dichos acuerdos gubernativos han sido objeto de inconstitucionalidad.

La hipótesis se comprobó, ya que a pesar de haberse regulado los Acuerdos Gubernativos 401-2014, al, 404-2014; que regirían para el año 2015 y los Acuerdos Gubernativos 304-2015, al, 307-2015 regulados para el año 2016, dichos Acuerdos Gubernativos fueron objeto de inconstitucionalidad. Por lo que la Corte de Constitucionalidad declaró inconstitucionales los Acuerdos Gubernativos, 401-2014, 402-2014, 403-2014, 404-2014. Y los Acuerdos Gubernativos 304-2015, 305-2015, 306-2015 y 307-2015 aún siguen en proceso ante la Corte de Constitucionalidad para determinar si son inconstitucionales o no.



Derivado de lo anterior se cumplieron los objetivos esperados, ya que es necesario un análisis sobre los salarios en Guatemala, así como los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores relacionados con el salario.

La tesis quedó contenida en cuatro capítulos de la siguiente forma: El capítulo uno, contiene un análisis del salario, como surgió y su desarrollo en la historia, los principios básicos, las formas de fijación dependiendo del trabajo realizado y las formas en que el salario puede ser remunerado; en el capítulo dos, se hace un análisis sobre el salario mínimo, cual es el objetivo del salario mínimo, los principios que le dan origen y su determinación y regulación en el ordenamiento jurídico guatemalteco; en el capítulo tres, se hace un análisis sobre el salario diferenciado, las teorías que lo originan, y la clasificación que se da dependiendo de la ocupación o el trabajo, así mismo contiene un breve análisis de como otros países regulan salarios diferenciados, y el salario diferenciado en Guatemala; por último en el cuarto capítulo, se hace una breve análisis sobre los acuerdos gubernativos que regulan los salarios diferenciados, así como los derechos que son violentados a los trabajadores y las diferentes posturas de la sociedad guatemalteca en relación al salario diferenciado.

La metodología de investigación consistió en el uso de los siguientes métodos: el analítico para estudiar la importancia del salario, su clasificación y la regulación en Guatemala; el deductivo para determinar las características del salario y los acuerdos gubernativos que contienen los salarios diferenciados; el inductivo y el sintético para elaborar el marco teórico que fundamenta este informe. Para la recolección del material que dio base al tema se utilizó la técnica bibliográfica documental.

Esperando que la información contenida en la tesis, sea de ayuda para que los trabajadores analicen los derechos que pueden ser vulnerados al entrar en vigencia los acuerdos gubernativos que regulan el salario diferenciado



CAPÍTULO I

1. El salario

Como se analizara en este capítulo, el salario es la retribución que le debe de ser pagada a un trabajador en virtud de una relación laboral con un patrono, ya que a cambio del trabajo este debe ser remunerado. El salario es la finalidad socioeconómica que persigue el trabajador, es decir, aquello por lo que trabaja el trabajador, por lo que presta un servicio.

1.1. Antecedentes

Al paso de la historia se han dado grandes cambios en relación al salario, cada etapa relacionada con el salario fue mejorando con la finalidad de respetar al trabajador y de brindarle derechos que garanticen su dignidad.

En relación al origen del salario, el jurista Maurice Dobb, indica que en la historia del salario existieron varias etapas como lo son.

- **“Etapa de la esclavitud**

Caracterizada por que no existía ningún tipo de salario. La esclavitud consistía que una persona tendría el dominio de otra, siendo su propietario, pudiendo hacer con esta lo que quisiera y lo uno con que le retribuían al esclavo todo el trabajo era con



alimentación. La etapa de la esclavitud ha quedado en el pasado, actualmente este tipo de actos están prohibidos ya que atentan contra los derechos humanos.

- **Etapa de la servidumbre**

La segunda etapa fue la servidumbre, en la Edad Media. En ésta el siervo no pertenecía al señor, pero por derecho le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de éste sin tener el derecho de abandonarla. El siervo era considerado como parte de los bienes muebles y objeto por lo tanto de los trueques juntamente con la tierra.

Para el siervo la remuneración por sus servicios laborales, era 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.

Dentro de la historia del salario, también se encuentran los artesanos, quienes trabajaban con sus propios utensilios, con sus propios materiales, en su propio taller y vendían sus productos, o en la agricultura, el campesino independiente el cual cultivaba lo que podía con su trabajo y el de su familia, en su propia tierra.

- **Etapa de la revolución industrial**

En la era moderna y desde la Revolución Industrial del siglo XIX, se da un cambio notable en las relaciones laborales que cada día son más favorables para los



trabajadores y para favorecer sus derechos tanto como ser humano como sus derechos de trabajador”.¹

Cabe mencionar que el salario ha tenido varias etapas a lo largo de la historia, en las primeras etapas el trabajador no tenía ningún tipo de remuneración a cambio del trabajo realizado, posteriormente al paso de los años se ha cambiado y tratado de garantizar los derechos de los trabajadores, ya que la remuneración es un obligación para el patrono cuando existe un contrato de trabajo.

1.2. Definición

“En la antigüedad época de los fenicios, esta nace después de la extinción del trueque o intercambio, como forma de pago, tiempo después se establece que la remuneración podía ser pagada con sal, ya que era un producto de suma importancia. Siglos después, la sal fue el motivo de construcción de un camino desde las salitreras de Ostia hasta la ciudad de Roma, unos quinientos años antes de Jesucristo, este camino fue llamado vía salaria.

Los soldados romanos que cuidaban esta ruta recibían parte de su pago en sal, esta parte era llamada "Salarium argentum" agregado de sal, de allí proviene la palabra la palabra salario. Salario deriva del latín "salarium", que significa pago de sal o por sal. Pero se formalizo como forma de pago, en el antiguo imperio romano donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro. En Grecia,

¹ Dobb, Maurice. **Salarios. Fondo de Cultura Económica.** Págs. 8-17.



el intercambio de sal por esclavos, dio origen a la expresión no vale su sal. Es interesante notar que la sal no solo se usaba para condimentar y preservar comida, sino también se usaba como antiséptico. La palabra sal es derivada de “salus” diosa de la salud.

Se suele usar la palabra sueldo, proviene de “solidus” moneda sólida de oro de peso cabal, término del que a su vez procede la soldada, para referirse al salario pagado en forma mensual. En algunos rubros el período suele ser diario o quincenal, y en ese caso a la remuneración de ese período se le llama jornal”.²

Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a este concepto, entre ellos: paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución. Cabe excluir, por no ser de contenido laboral, los términos: honorarios, asesorías, corretaje.

Los términos más usados son sueldo y salario, algunos juristas los utilizan como sinónimos. Sin embargo otros juristas establecen que existe una diferencia entre ellos, ya que el sueldo es la cantidad que el estado paga a sus empleados; mientras que el salario, es la retribución que pagan los patronos privados a sus trabajadores. En el ordenamiento jurídico guatemalteco salario y sueldo se utilizan como sinónimos.

² <http://www.monografias.com/trabajos101/salario-su-complementos-y-evolucion-historica/salario-su-complementos-y-evolucion-historica.shtml#evolucionafixzz42KVbDQy1>. Salario, sus complementos y evolución histórica Rep. Dominicana. (12 de diciembre de 2015).



El salario, es toda remuneración que percibe el trabajador por parte del patrono cuando existe una relación laboral, a cambio de que el trabajador preste sus servicios al patrono.

Según el jurista Guillermo Cabanellas de Torres el salario "... la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado".³

Así mismo Manuel Ossorio menciona que salario es "la retribución que el empleador da al trabajador por su trabajo, el cual principalmente se da en dinero, aunque también se puede dar parcialmente en especie (alimentos, habitación, y otros bienes de uso)".⁴

Las definiciones mencionadas tienen en común un aspecto que se había consignado en en la revolución industrial: es la retribución que el empleador da al trabajador como consecuencias de su trabajo.

La definición legal de salario se encuentra relegada en el Artículo 88 del Código de Trabajo que preceptúa; "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".

De las definiciones antes menciones se debe de entender que el salario es la retribución y prestación principal y básica, como objeto inmediato de la obligación que adquiere el patrono, por el contrato. Es la prestación correlativa al trabajo realizado por

³ Cabanellas de la Torres, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Pág. 358.

⁴ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas, sociales*. Pág. 894



el trabajador. Es tan indispensable el salario que si este no existirá, no se llevaría a cabo una relación laboral.

1.3. Principios del salario

Son necesarios para asegurar que el trabajador recibirá una remuneración adecuada por el trabajo que ha realizado, como se ha pactado en la relación laboral, y que tienen fundamento legal para asegurar los derechos de los trabajadores.

- **Principio de igualdad salarial**

Se encuentra regulado en el Artículo 102 literal c de la Constitución Política de la República de Guatemala; "igualdad de salario para igual trabajo y prestado en igualdad de condiciones de eficiencia y antigüedad". Así mismo el Código de Trabajo en el Artículo 89 regula dicho principio.

Este principio esta calcado como uno de los derechos humanos contemplado en el inciso, 2, del Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que regula: "toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna. A igual salario por trabajo igual".

Se entiende que no debe de haber distinción de salario entre trabajadores que realicen el mismo trabajo en la misma empresa en los mismos puestos y cuando han laborado por el mismo tiempo, no debe de existir preferencias dentro de la empresa que conlleven una desigualdad del salario.



- **Principio de forma de pago del salario**

Se entiende que el principio de forma de pago del salario, consiste en que el salario debe ser pagado en la moneda de curso legal en el caso de Guatemala debe ser pagado en quetzales ya que esta es la moneda de curso legal, el salario podrá ser pagado en condiciones específicas en especie pero solo el porcentaje regulado en el ordenamiento jurídico. Según lo establecido en el Artículo 102 literal d, de la Constitución Política de la Republica de Guatemala.

En el Artículo 90 del Código de Trabajo se encuentra estipulado lo relacionado a la forma de pago del salario, regulando que el salario debe ser pagado en moneda de curso legal, sin embargo en el tercer párrafo del mismo artículo se encuentra la base legal del pago de salario en especie.

- **Principio de inembargabilidad salarial**

Según el Artículo 96 del Código de Trabajo, establece: “se declaran inembargables: inciso a. Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes... Inciso e. El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más”. Esta cuantía ha sido superada ya que el salario mínimo sobre pasa los mil quetzales, lo que permite inferir que en la actualidad todos los salarios son inembargables en el porcentaje indicado, pues como ya se señaló la cuantía de los trescientos quetzales ha sido superada.



Sin embargo a pesar de lo antes mencionado en el Artículo 97 del Código de Trabajo, establece: “que no obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo”.

Por lo antes mencionado se debe analizar que el salario es inembargable sin embargo en caso de tratarse de alimentos se puede embargar ya que servirán para cubrir los gastos de un menor de edad.

- **Principio de eficiencia**

Este principio sea enfoca en que el salario sea apto para llenar todas las necesidades del trabajador y de su familia. Por eso afirma Krotoschin, “El concepto tiene raigambre en la doctrina del salario justo y por eso no es posible negarle calidad de jurídica a esa idea. En efecto el autor sostiene que la idea de suficiencia es político social y no jurídica, no cabe invocar un derecho a un salario suficiente, si no a retribución que se corresponde con el servicio que se presta. Por otro lado el criterio de eficiencia es, igualmente un criterio económico-sociológico, cuya delimitación ha de hacerse teniendo en cuenta factores o elementos extraños a la relación de trabajo y a los vínculos que la determinan”.⁵

⁵ Krotoschin, Ernesto. *Tendencias actuales del derecho del trabajo*. Pág. 77



En consecuencia el principio de eficiencia se enfoca en que el salario debe **de ser** suficiente para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y de esta manera asegurar la subsistencia de los mismos.

Según Franco López, citando al autor Mascaro Nacimiento: “considera como principios del salario, los siguientes

- 1) Salario justo,
- 2) Salario vital,
- 3) Determinación supletoria del salario,
- 4) Principio de protección del salario,
- 5) El de la libertad de estipulación”

1) Principio de salario justo: Este principio se refiere a que se debe remunerar al trabajador en forma proporcional a su servicio prestado al empleador, nunca menos ni más, todo debe ir en proporción al servicio prestado. La doctrina del salario justo del filósofo italiano Santo Tomás de Aquino: “subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de Santo Tomás es una visión normativa; es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.



Según la doctrina social católica, el salario justo debe abarcar, los siguientes factores: las necesidades vitales del trabajador y su familia, la situación de la empresa y el bien común. Según esta doctrina existen tres factores que determinan el salario justo:

I. La estimación económica, que es un juicio de valoración del trabajo y su resultado;

II. Que el salario proporcione una vida digna al trabajador y su familia;

III. La consideración del bien común, pero el bien de la parte debe ceder ante el bien de todos, pues de otra manera o el bien no lo es realmente o la parte no lo es del todo.

2) Principio del salario vital: Este principio conceptúa al salario vital, como aquel que comprende la subsistencia del trabajador y de su familia en los seguros contra riesgos de accidentes, enfermedad, vejez, descanso forzado y el salario mínimo debido por el patrono, por justicia. Debe ser satisfactorio para cubrir todas las necesidades vitales del grupo familiar.

No debe confundirse con el salario justo, con el cual se complementa, pues tiene diferentes finalidades. El primero garantiza al trabajador una remuneración adecuada al trabajo prestado, el segundo asegura al ser humano el mínimo necesario para sobrevivir.

3) Principio de la determinación supletoria: Este consiste en definir a organismos especiales la solución de controversias del salario cuando éste no ha sido fijado por las partes.



4) Principio de protección del salario: Este principio constituye la columna vertebral de las instituciones que protegen al salario, en virtud de que el salario es una garantía constitucional de que goza todo trabajador a devengar un salario sin excepción alguna, que no esté por debajo del mínimo que establece la ley.

5) Principio de la libertad de estipulación: Por este principio las partes son libres de fijar la retribución que estimen más apropiadas; es decir, hay libertad de contratación”.⁶:

1.4. Características del salario

Nos sirven de base para establecer lo esencial y lo que caracteriza al salario, ya que el término salario es de gran trascendencia se pueden mencionar varias características, pero solo se mencionara las mas importantes.

1.4.1. La patrimonialidad

Esta característica consiste en que, el salario es dinero o al menos algo que se puede cambiar por dinero; como el salario en especie, donde se dan productos en lugar de dinero propiamente dicho. Es patrimonial ya que el dinero es un bien mueble que el trabajador tiene como retribución al trabajo realizado, el cual puede disponer de él a su mejor conveniencia. Una vez el trabajador allá laborado el tiempo pactado y se le allá dado la retribución el trabajador tiene derecho sobre ese patrimonio que es su sueldo. Por eso de patrimonial ya que le pertenece como propio al trabajador después del periodo pactado en la relación laboral.

⁶ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Pág. 432



1.4.2. La individualización

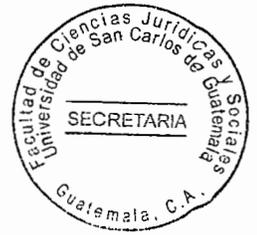
Cada persona tiene diferentes trabajos y de acuerdo con esa diferencia y a lo que se ha pactado en la relación laboral puede variar el salario, ya que dependiendo al tipo de trabajo así va ser la remuneración percibida de cada persona. Así mismo se debe tomar en cuenta el grado de dificultad del trabajo, las horas a laborar el lugar donde se vaya a realizar dicho trabajo todas estas circunstancias se deben de tomar en cuenta para que el salario sea dado en proporción al trabajo desempeñado.

1.4.3. La reciprocidad

Consiste en que únicamente se recibe salario si se ha realizado un trabajo, en caso contrario no hay salario. El patrono va a remunerar al trabajador cuando este realice el trabajo pactado entre ellos, si no se realiza el trabajo no hay una remuneración, ya que los dos sujetos de la relación laboral tiene que dar algo a cambio para que se lleve a cabo trabajo.

1.4.4. Proporcional

Según esta característica el patrono debe de abonar el salario pactado de acuerdo a la ley o los pactos colectivos de condiciones de trabajo, acorde al esfuerzo efectuado que el trabajador realice. El salario debe de ser razonable y proporcional al esfuerzo, el tiempo, las condiciones laborales y el trabajo realizado.



1.4.5. Continuidad

Consiste en que el salario debe ser pagado, se preste o no el servicio, a menos que la ley exprese lo contrario. Esto se refiere a aquellas interrupciones dadas por la voluntad del trabajador o por el patrono, las cuales no interrumpen el pago del salario al trabajador.

Dentro de estas interrupciones existen dos clases, siendo las siguientes: Interrupciones de hecho y de derecho; las primeras consisten en la inasistencia al trabajo y las interrupciones atribuibles al patrono, aun cuando no sean culpa del patrono; y las segundas; Consisten en aquellas interrupciones establecidas por la ley, tales como la suspensión de los contratos de trabajo, tanto individual como colectivo.

1.4.6. Invariabilidad

Esta característica consiste en que no debe de alterarse las condiciones de la retribución, ya que el salario debe ser entregado en el lugar, en la forma, en el tiempo y en medida convenida por el trabajador y por el patrono. Así mismo se refiere a que las condiciones de trabajo y el salario no pueden variar en perjuicio al trabajador, solo a favor.

Según Cesar Landelino Franco López, esta característica se traduce: "en la no reducción del salario por voluntad unilateral del patrono, pero nada impide que esté sea



aumentado y aun reducido de común acuerdo por las partes hasta el salario mínimo; y excepcionalmente como lo prevé el Artículo 20 del Código de Trabajo guatemalteco”.⁷

1.4.7. Intransferible

Consiste en la obligación de pagar el salario en una forma personal o de abonar directamente la remuneración al trabajador o a la persona que este designe. La falta o el incumplimiento de este requisito hacen que el pago efectuado a un tercero no tenga efecto liberatorio para el patrono.

1.4.8. Irrenunciable

Esta característica se basa en que el salario pertenece al orden público el interés del trabajo humano se encuentre debidamente protegido por el ordenamiento jurídico guatemalteco, si no existe un salario de por medio no puede existir una relación laboral. Por lo que es un derecho irrenunciable.

1.4.9. Seguridad

Consiste en que el salario llegue en una forma íntegra. Esto surge en primer lugar, por el hecho de que todo trabajador debe ser remunerado, pues sus servicios no se presumen gratuitos; y en segundo lugar la seguridad que se deriva de las garantías y privilegios que la ley otorga al pago del salario.

⁷ Franco López. Op. Cit. Pág. 430



1.5. Formas de fijación del salario

El salario será fijado dependiendo del trabajo a realizar, así mismo depende de la empresa o centro de trabajo donde se vaya a realizar trabajo. Las formas de fijar o de calcular el salario tienen fundamento legal en el Artículo 88 del Código de Trabajo. Las formas para fijar el salario son las siguientes:

1.5.1. Unidad de tiempo

Es el establecido en función de la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada. Lo indispensable en esta modalidad es el tiempo que el trabajador permanece a los órdenes del patrono para la actividad laboral.

La retribución se paga en función del número de horas en las que el trabajador esté a disposición del patrón para prestar su labor. No se podrá exceder de la jornada máxima legal y se respetarán los derechos laborales y de seguridad social que correspondan. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Es la forma tradicional de la contratación laboral, es la forma más sencilla de la medir el salario. Dependiendo del tiempo de trabajo así será la remuneración que el trabajador reciba.

1.5.2. Unidad de obra

El salario se determina por el número de unidades que ejecute el trabajador, según la remuneración fijada por cada unidad e independientemente del tiempo tomado en producirlas. Se le llama también trabajo a destajo.



En su caso, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Según el jurista Luis Fernández Molina “los sectores empleadores son partidarios de esta fórmula, ya que estimula la productividad del empleador y por otra parte establece salarios sobre una base que consideran más justa: en forma proporcional a la producción. Sin embargo, las entidades laborales objetan esta variante por varias razones: fomenta una competencia innecesaria entre trabajadores; puede provocar un desgaste físico-anímico del trabajador, que por necesidad o por ambición se exceda en la producción, y finalmente por la deficiencia de los sistemas de control de calidad de las unidades producidas.”⁸

1.5.3. Por tarea

Esta modalidad ocupa aspectos de las variantes anteriores que son unidad de tiempo y unidad de obra. En el ordenamiento jurídico guatemalteco no se encuentra regulada esta modalidad, pero debe entenderse como la obligación del trabajador de realizar una tarea encomendada, a diferencia de las variantes anteriores en esta modalidad las tareas realizadas son más leves y el tiempo es más corto, el elemento principal es el trabajo realizado y el tiempo queda como secundario.

⁸ Fernández, Molina. Luis. *Derecho Laboral Guatemalteco*. Pág. 226



El salario pagado por tarea toma como base para su determinación, tanto el trabajo que se ejecuta, como el tiempo en que se ejecuta. Lo que beneficia al trabajador en esta modalidad de salario es el ahorro de tiempo, en cuanto cumple con la jornada, una vez realizada la tarea asignada, queda este tiempo libre para la realización de nuevas tareas.

1.5.4. Por comisión

Es la forma de salario que se paga cuando el trabajador va a recibir un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realice en favor del empleador. Esta forma de remuneración es utilizada comúnmente en el comercio.

Dicha determinación del salario se encuentra regulada de otra manera en el ordenamiento jurídico guatemalteco llamada participación de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono. Consiste en que el trabajador va a percibir un porcentaje ya establecido dependiendo de cómo se halla fijado en el contrato de trabajo.

El salario por comisión utiliza dos bases para su determinación; un salario base que se fija al iniciar la relación laboral que se fijara por unidad de tiempo, y un complemento salarial que será pagado dependiendo de cuanto, el trabajador allá vendido o ganado a favor del patrono.

1.6. Formas de pago

El salario es una remuneración que se da por existir un contrato de trabajo y por realizar el trabajo convenido. La forma en las que se puede pagar el salario pueden variar dependiendo del campo de trabajo.



1.6.1. En dinero

El salario es pagado comúnmente en dinero, que es la manera más adecuada ya que con el dinero el trabajador puede comprar lo necesario para él y para su familia. La forma de pago en dinero es el supuesto normal, es el que consiste en moneda de curso legal, bien fungible, por excelencia.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco se encuentra regulado que el salario debe ser remunerado en moneda de curso legal.

1.6.2. En especie

Es la remuneración pagada con productos alimenticios o de uso cotidiano, para el trabajador y de su familia. El salario en especie no solamente se pueda referir a alimentos sino que se puede tomar como especie bienes económicos, casa-habitación, luz, agua, manutención, vestuario, etc.

En el Artículo 90 del Código de Trabajo se encuentra regulado que el pago en especie no debe exceder el 30% del salario total, el pago en especie está autorizado para trabajadores campesinos que se dediquen a actividades agrícolas o ganaderas.

1.7. Importancia del salario

El salario reviste una importancia primordial en la economía de la nación, debido a que una gran parte de la población guarda la condición de asalariada y el salario le resulta vital. Así mismo es vital ya que del salario depende el desarrollo, la estabilidad, el bienestar y depende la transformación social.



CAPÍTULO II

2. Salario mínimo

Se debe entender como la remuneración mínima que el trabajador tiene derecho a percibir en virtud de cada año el Estado regula acuerdos gubernativos en los cuales establece el salario mínimo que el patrono es obligado a pagar.

2.1. Definición

Para definir el salario mínimo se debe tomar como base la definición de salario agradándole ciertas características.

Según el jurista Miguel Canessa, se define el salario mínimo como: “la remuneración que tiene derecho a recibir un trabajador derivado de un contrato de trabajo, verbal o escrito, la cual no puede ser menor a la fijada por la legislación nacional, y que permite satisfacer las necesidades normales del individuo y sus deberes en la familia”.⁹

Manuel Ossorio, define el salario mínimo indicando: “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”.¹⁰

Para Mario de la Cueva “salario mínimo, es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia

⁹ Canessa Montejo, Miguel F. **Manual de derecho de trabajo**. Pág. 351

¹⁰ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 686.



y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario”.¹¹

Guillermo Cabanellas define el salario mínimo como: “el limite retributivo laboral que no cabe disminuir, la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo en lugar y tiempo fijados”.¹²

Partiendo de las definiciones antes mencionadas se debe de tomar en cuenta que el salario mínimo, es el límite mínimo que el patrono debe de remunerar al trabajador por el tiempo laborado, para que este pueda cubrir sus necesidades básicas como jefe de familia, y de esta manera brindar un mejor nivel de vida para él y para su familia.

Según el Código de Trabajo en el Artículo 103 establece “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.

Por lo antes mencionado. Se debe entender que el salario mínimo debe estar acorde a las necesidades básicas de los trabajadores y debe de ser regulado de una manera anual con el fin de aumentar el nivel de vida de las personas.

2.2. Objeto del salario mínimo

Para el jurista guatemalteco Cesar Landelino Franco el objeto del salario es “evitar la explotación del patrono hacia el trabajador, mediante impedir que el primero pueda pagar en concepto de salario, cantidades ínfimas, que se constituyen en práctica de

¹¹ De la Cueva. Op. Cit. Pág. 310

¹² Cabanellas de Torres. Op. Cit. Pág. 540



explotación del trabajador; y por otro lado, constituir un medio alimentario y de subsistencia que permita con subsistencia al trabajador satisfacer las necesidades normales de un trabajador como jefe de familia...”.¹³

Aunque el objetivo del salario mínimo es garantizar el cubrimiento de las necesidades básicas, en cuanto a alimentación, educación, salud, vivienda, vestido y recreación de un trabajador, indudablemente que no cumple con sus objetivos, puesto que con el valor del salario mínimo no es posible cubrir todas estas necesidades.

El salario mínimo debe estar basado en las necesidades económicas de los trabajadores, por lo que su objetivo principal es que se puedan cubrir esas necesidades básicas para la subsistencia del trabajador y la subsistencia de su familia.

En la mayoría de las ocasiones, el salario mínimo no ha sido incrementado en la misma proporción en que se incrementa el costo de vida, por lo que en realidad no ha existido un incremento efectivo, puesto que los ínfimos incrementos concedidos, no alcanzan a cubrir la pérdida de la capacidad adquisitiva del dinero en el último año.

Por lo que el patrono tiene la obligación de cumplir con el pago de los salarios mínimos establecidos, ya que se encuentra basado en el ordenamiento jurídico guatemalteco. Así mismo tiene como objetivo que le sean respetados los derechos básicos a los trabajadores ya que el salario mínimo, se encuentra regulado en la Constitución de la República de Guatemala como un derecho irrenunciable de los mismos.

¹³ Franco López. Op. Cit. Pág. 457



2.3. Historia del salario mínimo

Según Guillermo Cabanellas “el origen del salario mínimo se remonta al año 2000 antes de Cristo, pues se encontraba contemplado en el Código de Hamurabi, y era aplicable a artesanos, jornaleros, tejedores, carpinteros etc. no obstante que no se le catalogaba como salario mínimo. También se pueden encontrar antecedentes de éste en culturas y legislaciones griegas y romanas, pero no fue sino hasta el triunfo de la Revolución Francesa cuando se le catalogó como tal, al surgir el derecho de trabajo y otras instituciones de derecho.

Nueva Zelanda fue pionera en el establecimiento del salario mínimo en 1894, donde también se establecieron los Consejos de Salario, que eran los encargados de la fijación de salarios mínimos. En 1896 el salario mínimo fue establecido en el Estado australiano de Victoria.

Mientras que la metrópoli Británica lo adoptó hasta 1909, cuando Gran Bretaña fijó las tasas llamadas Trade Board, con participación de representantes de patronos, obreros y del Estado. Con el argumento de garantizar un salario que asegurara condiciones decorosas de existencia y como respuesta al descontento, la miseria y la injusticia social, el Artículo 427 del Tratado de Versalles reguló el salario mínimo”.¹⁴

La regulación del salario mínimo fue establecida por primera vez en el estado australiano de Victoria, en la "Employers and Employes Act" de 1890, y fue producto de

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 94.



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 8 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.

2.4. Principios del salario mínimo

2.4.1. Mínimo

Significa que es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador por su jornada laboral. Los patronos deben de cumplir con pagar el salario mínimo establecido a través de un acuerdo gubernativo, que regulara el salario mínimo a cumplirse por un año, de enero a diciembre.

El salario mínimo en Guatemala se establece con base a los informes de la Comisión Nacional de Salario, como uno de los órganos adscritos al Ministerio de Trabajo y



Previsión Social y a las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, quienes son los encargados de tomar en cuenta el costo de vida de las personas, así como la capacidad económica de los patronos, para proponer de una manera proporcional y correcta el salario mínimo.

El salario mínimo se fija mediante acuerdo gubernativo, dado por el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está vigente por el año siguiente contando desde el día siguiente de su publicación en el Diario oficial.

2.4.2. Vital

Este principio se refiere a que el salario debe asegurarle al trabajador la satisfacción de sus necesidades básicas, esto es alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento y cobertura previsional. Sin embargo el salario mínimo va más allá de asegurar las necesidades básicas del trabajador, sino que también está destinado a asegurar las necesidades de la familia que dependa económicamente del trabajador.

En el campo laboral mucho se habla del mínimo vital, confundiéndolo a veces con el salario mínimo, concepto que puede ser muy diferente. El mínimo vital hace referencia al ingreso mínimo que requiere una persona para solventar o cubrir sus necesidades humanas básicas como la alimentación, vivienda, transporte, vestido, educación, salud, recreación entre otras. Una persona requiere de unas condiciones mínimas para vivir



una vida digna, sin restricciones y carencias básicas, muchas de ellas elementales hasta en el mundo animal.

Esas condiciones mínimas que permiten un sustento digno de toda persona, se supone que deben ser garantizadas por ese ingreso mínimo vital.

Ese mínimo vital no sólo debe considerar las necesidades de la persona sino de su grupo familiar primario, entendido este como su pareja e hijos, que en nuestro medio suele estar conformado por 4 personas.

2.4.3. Móvil

Este principio se base en que el salario debe ajustarse periódicamente de acuerdo a las variaciones del costo de la vida de los habitantes, para que sea adecuado y cumpla con cubrir las necesidades básicas.

Las condiciones de vida son cambiantes, de esta manera es necesario que se tome en cuenta el cambio en la economía de las personas para que el salario mínimo sea fijado de una manera justa, que pueda dar la estabilidad económica de los trabajadores y asegurar su nivel de vida.

2.5. Características del salario mínimo

Para la jurista Marta García Bauer, “las características del salario mínimo son las siguientes:



2.5.1. Periodicidad

Respecto a esta característica, uno de los mayores problemas que ha enfrentado Guatemala, es la falta de revisión del salario durante años. Esta revisión debería realizarse por lo menos anualmente.

Esto porque en situaciones de pobreza nacional, el valor adquisitivo de los salarios es el primero en decrecer; y es en ese momento cuando se hace necesario el establecimiento de nuevas tarifas retributivas adecuadas para la subsistencia de los trabajadores. Es decir debe revisarse periódicamente para compensarlo y adecuarlo a la inflación que se vive.

2.5.2. Generalidad

Como generalidad debe entenderse aquella característica que obliga a fijar un salario mínimo, lo cual constituye en la actualidad un mandato constitucional. De observancia general, para determinada área geográfica o profesión.

2.5.3. Uniformidad

Significa que el salario mínimo debe ser similar para todas las personas que desarrollen la misma labor, en función de lo que establece el Código de Trabajo guatemalteco en cuanto que se refiere que a igual trabajo, igual salario.



2.5.4. Garantía mínima

La figura del salario mínimo como su nombre lo indica, constituye una garantía mínima establecida en la Constitución Política de República de Guatemala y en las leyes y convenios de trabajo a favor de los trabajadores.

2.5.5. Obligatoriedad

El salario mínimo puede considerarse de carácter obligatorio, desde dos puntos de vista:

- a) Obligatoriedad en su fijación y revisión: en este sentido se lleva a cabo en forma imperativa. Se revisan periódicamente los salarios mínimos vigentes por medio de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.
- b) Obligatoriedad para el patrono y los trabajadores. El patrono tiene la obligación de pagar al trabajador el salario mínimo estipulado en la ley. En caso contrario el trabajador tiene el derecho de obtener un reajuste de salario y para el efecto, puede emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social¹⁵.

2.6. Factores determinantes de los salarios.

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

¹⁵ García Bauer, Marta. En el umbral de una nueva perspectiva histórica, jurídica y económica del derecho laboral. Pág.111



- a. "El coste de la 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.
- b. 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.
- c. 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.
- d. 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.
- e. 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.
- f. La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo 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.

- g. 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”¹⁶

Como se ha establecido, los factores que se toman en cuenta para la regulación de los salarios mínimos, tienen base en la economía, el comercio y la mano de obra adecuado al trabajo específico donde se encuentran los trabajadores haciendo relativo el costo de la mano de obra, la que es tan importante para establecer si en un determinado sector se paga más o menos a los trabajadores.

Para fijar el salario mínimo se deben de tomar en cuenta el costo de vida, las modalidades de trabajo, la capacidad económica de patronos y trabajadores y las condiciones de cada región y actividad.

Para las actividades de campo se deben de tomar en cuenta las condiciones de trabajo que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustible y circunstancias análogas que disminuyan el costo de vida.

¹⁶ Samuelson, Paul A. y Nordhaus, William D. **Economía**. Pág. 418



2.7. Salario mínimo en Guatemala

El Guatemala el salario mínimo es una forma de garantizar a los trabajadores un salario que sirva para cubrir las necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita al trabajador satisfacer las necesidades de su hogar, por lo que tiene fundamento constitucional como un derecho mínimo e irrenunciable de los trabajadores, así mismo se encuentra regulado en el Código de Trabajo.

Por lo que los patronos al fijar un contrato de trabajo deben de establecer que la remuneración a pagar no debe de ser inferior a la remuneración fijada anualmente a través de un Acuerdo Gubernativo emanado del Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En Guatemala el salario mínimo es fijado anualmente por la Comisión Nacional del Salario, el cual está a cargo de las comisiones paritarias, las cuales están integradas por dos patronos, dos trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo quien la preside, debe de existir una comisión paritaria en cada departamento de la república para realizar las investigaciones correspondientes, con respecto al costo de vida de los trabajadores y la capacidad económica de los patronos.

El procedimiento para fijar el salario mínimo en Guatemala, se encuentra regulado en el Código de Trabajo desde el Artículo 111 al 113. El procedimiento inicia cuando la comisión paritaria realiza la investigación correspondiente sobre el costo de vida de los pobladores, así mismo realiza investigaciones sobre el precio de la vivienda, del vestuario y de las sustancias alimenticias de primera necesidad que consuman los



trabajadores, así como una investigación basada en las posibilidades económicas de los patronos.

Seguidamente dependiendo de la investigación realizada por la comisión paritaria, esta debe enviar el informe correspondiente con las propuestas de salarios que crea convenientes a la Comisión Nacional de Salario.

Cuando la Comisión Nacional de Salario reciba los informes de todas las comisiones paritarias, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen razonado, estableciendo el posible salario mínimo a fijar.

Posteriormente se debe enviar copia del informe a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan las observaciones encontradas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Seguidamente el Ministro de Trabajo y Previsión Social resuelve la fijación del salario mínimo; acorde a la situación económica del país.

Como último paso, el Organismo Ejecutivo, con vista en los informes y dictámenes debe fijar anualmente mediante Acuerdos Gubernativos emanados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica, el cual debe ser publicado en el Diario Oficial para que entre en vigencia.



Para establecer un salario mínimo acorde con la realidad económica de la nación, el Organismo Ejecutivo debe de tomar en cuenta que el salario mínimo debe de cumplir con cubrir las necesidades mínimas de los trabajadores y de su familia, por lo que se debe de tomar en cuenta el costo de la canasta básica que se puede apreciar en el anexo III.

2.8. Clasificación del salario mínimo

En Guatemala existe una clasificación en relación al salario que se debe de fijar como mínimo, dependiendo del tipo de trabajo que se realizara, siendo de la siguiente manera la clasificación:

2.8.1. Actividades agrícolas

Se engloban los diferentes trabajos de tratamiento del suelo y los cultivos de vegetales. Comprende todo un conjunto de acciones humanas que transforma el medio ambiente natural.

Todas las actividades económicas que abarca dicho sector tienen su fundamento en la explotación de los recursos que la tierra origina, favorecida por la acción del hombre: alimentos vegetales como cereales, frutas, hortalizas, pastos cultivados y forrajes; fibras utilizadas por la industria textil; cultivos energéticos etc. Es una actividad de gran importancia estratégica como base fundamental para el desarrollo autosuficiente y riqueza de las naciones.



Se entiende prioritariamente aquellas que se desarrollan en el cultivo de los campos, manejo del ganado, los ejidos, y aprovechamiento de las tierras.

En el anexo I se fijan de forma gráfica los salarios regulados en el Acuerdo Gubernativos No. 303-2015; se encuentra regulado el salario mínimo para la actividad agrícola siendo el salario mínimo de diez quetzales con veintitrés centavos (Q.10.23) por hora diurna y de ochenta y un quetzales con ochenta y siete centavos (Q.81.87) diarios, siendo el salario mínimo mensual de dos mil cuatrocientos noventa y siete quetzales con cuatro centavos (Q.2, 497.04), más doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) de bonificación incentiva, quedando el salario para actividades agrícolas en dos mil setecientos cuarenta y siete quetzales con cuatro centavos (Q.2, 747.04) que regirá a partir del uno de enero de 2016.

2.8.2. Actividades no agrícolas

Son todas aquellas actividades que estar separadas de las actividades agrícolas, pudiendo ser ejemplos de esta, las actividades rurales como las pesca, la ganadería, así mismo actividades fuera del rango rural, como trabajos de oficina, conserje, repartidor, vendedor, publicista, cocinero, recepcionista, mesero, asesor de ventas, entre otros.

Para tal actividad se fija el salario mínimo de conformidad con el Acuerdo Gubernativos No. 303-2015 el cual establece el nuevo salario mínimo de diez quetzales con veintitrés centavos (Q.10.23) por hora diurna y de ochenta y un quetzales con ochenta y siete centavos (Q.81.87) diarios, siendo el salario mínimo mensual de dos mil cuatrocientos



noventa y siete quetzales con cuatro centavos (Q.2, 497.04), más doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) de bonificación incentiva, quedando el salario para actividades no agrícolas en dos mil setecientos cuarenta y siete quetzales con cuatro centavos (Q.2, 747.04) que regirá a partir del uno de enero de 2016.

2.8.3. Actividades exportadora y de maquila

La exportación es el tráfico legítimo de bienes y/o servicios desde un territorio aduanero hacia otro territorio aduanero. Las exportaciones pueden ser cualquier producto enviado fuera de la frontera aduanera de un Estado o bloque económico. Toda actividad concerniente al proceso productivo de una empresa que se envía a otra diferente para ser llevada a cabo, es una actividad de maquila.

Para tal actividad se fija el salario mínimo de conformidad con el Acuerdo Gubernativos No. 303-2015 que establece el salario mínimo de nueve quetzales con treinta y seis centavos (Q.9.36) por hora diurna y de setenta y cuatro quetzales con ochenta y nueve centavos (Q.74.89) diarios, siendo el salario mínimo mensual para dicha actividad de dos mil doscientos ochenta y cuatro quetzales con quince centavos (Q2, 284.15), más doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) de bonificación incentiva, quedando el salario para actividades de exportación y maquila en dos mil quinientos treinta y cuatro quetzales con quince centavos (Q2, 534.15) que regirá a partir del uno de enero de 2016.



CAPÍTULO III

3. Salario diferenciado

El salario es fijado en relación a un trabajo determinado y respecto a un tiempo establecido, pero si las actividades laborales varían, las condiciones del trabajador se modifican y las particularidades económicas de la industria o del país evolucionan, y de esta manera el salario sufre las vicisitudes y los cambios de las condiciones, dando lugar a la fijación de los salarios diferenciados.

3.1. Definición

Después de un análisis basado respecto a cómo otros países definen el salario diferenciado, se puede definir como: el salario mínimo que se paga en distintos sectores, de un país existe un valor diferente por el trabajo realizado. Estas regiones tienen unas características distintas al resto del país, dado que son zonas aisladas y con niveles de pobreza distintas. Con el fin de adecuar los incrementos salariales al costo de vida de esos lugares, se plantea la existencia de este salario diferenciado.

El Salario mínimo diferenciado, es una forma de determinar el salario, que va dirigido a un grupo, sector o población determinado, el cual es menor al salario mínimo fijado.

3.2. Origen del salario diferenciado

El planteamiento neoclásico argumenta, que los trabajadores son remunerados según el valor que añade el último trabajador contratado o valor de la productividad marginal

del trabajo, condición que se deduce para beneficios del patrono. La economía neoclásica supone mercados competitivos de bienes y factores. La dispersión salarial solo puede explicarse por el contexto competitivo. Ello da origen a los salarios compensatorios, según la cual la dispersión salarial se explica por el diferente riesgo, des utilidad, esfuerzo y coste que suponen su desempeño o la adquisición de las cualidades necesarias. Un mayor riesgo, insalubridad, esfuerzo físico, o una mayor inversión en tiempo y dinero en educación significan necesariamente una compensación adicional de tal manera que se iguale la utilidad marginal del trabajador.

Según la hipótesis del salario eficiencia; algunos sectores pagan remuneraciones diferenciales, porque de esta manera se eleva la rentabilidad de la empresa, al reducirse el coste que supone la rotación de trabajadores y porque ese salario diferencial eleva la motivación y la productividad del trabajo. En estas condiciones es rentable pagar una prima salarial y contratar más trabajadores.

Otra posible rigidez en el mercado de trabajo es la resultante del diferente poder reivindicativo de los trabajadores empleados frente a los desempleados.

Pablo Gutiérrez Junquera opina al respecto; “los trabajadores empleados pueden elevar su remuneración debido a su poder reivindicativo ya que pueden pedir su sustitución por los desempleados que estarían dispuestos a recibir un menor salario. La base de este poder es sindical, contractual y regulatorio, obviamente este comportamiento en un mercado neoclásico provoca desempleo”.¹⁷

¹⁷ Gutiérrez Junquera, Pablo. *Relaciones socio laboral. Aspectos jurídicos, económicos y sociales*. Pág. 365



3.3. Clasificación de los salarios diferenciados

Dentro del amplio campo del derecho a nivel mundial, se pueden encontrar diferentes tipos de salario para un mismo país, a lo que se le conoce como salario diferenciado, ya que no todos los trabajadores de un mismo país, ejercen el mismo trabajo, los estados han decidido implementar los salarios diferenciados; por lo que se pueden encontrar diversas clasificaciones de los mismos; dentro de las cuales se puede mencionar.

3.3.1. Salario interprofesionales o general

Para Leodegario Fernández Marcos se entiende como salario interprofesional “el nivel mínimo de remuneración fijado por el estado cualquiera que sea la actividad donde el trabajador preste sus servicios, y que cualquiera que sea la cualificación laboral que tenga o no tenga el trabajador, es la retribución mínima legal, por debajo de la cual, resulta nula toda contratación individual o colectiva y responde a la función del salario, como fuente de renta, principal o única del trabajador, que permite el sostenimiento de este y de su familia”.¹⁸

El salario mínimo general es la base y debe ser necesario para cubrir las necesidades básicas de un jefe de familia en el orden material, se debe de entender todo lo relacionado con la habitación, el menaje de casa, la alimentación el vestuario, el transporte. El orden social y cultural corresponde las concurrencias a espectáculos, las prácticas de los deportes, la asistencia a escuelas, bibliotecas y otros centros destinados a la cultura.

¹⁸ Fernández, Leodegario. *Derecho individual de trabajo*. Pág. 176.



3.3.2. Salario profesionales

Son los salarios diferenciados por categorías profesionales y que figuran en las tablas o escalas de salario establecidas en los convenios colectivos.

El salario profesional se fija y rige para una rama determinada de la industria o del comercio, o bien para profesionales, o para el desempeño de algún oficio o trabajos especiales, que puede realizarse dentro de una o varias zonas económicas.

Se entiende como un salario que se elevaría sobre los elementos de los salarios mínimos generales para considera las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

3.3.3. Salario industrial

Es el que se ajusta a un tipo de actividades y servicios característicos de las diversas empresas o fuentes de trabajo. Por eso suele varias, por factores como el grado de preparación o conocimientos sobre determinado proceso de producción, el grado de responsabilidad que se necesita en el puesto de trabajo, los riesgos que se corren en el desarrollo de la actividad laboral, el esfuerzo que se requiere en el trabajo, entre otros aspectos.

3.3.4. Salario para actividades agrícolas

Como es de entenderse para que un campesino realice un trabajo no es necesario que cuente con un nivel de estudio adecuado por lo que se ha establecido que los



trabajadores campesinos deben de tener un salario específico para ellos ya que el esfuerzo que realizan es diferente y las donaciones laborales también lo son.

Al fijar el salario para el sector agrícola se debe tomar en cuenta el costo de vida de dichos trabajadores, se debe analizar también las condiciones laborales para que el patrono no explote a dichos empleados.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco se puede encontrar que los trabajadores que se dedican a las actividades agrícolas y no agrícolas tienen en mismo salario mínimo por lo que se encuentra claramente establecido el principio de igualdad salarial y el principio de tutelaridad de derecho de trabajo.

3.3.5. Actividades no agrícolas

Son todas aquellas actividades que estar separadas de las actividades agrícolas, pudiendo ser ejemplos de esta las actividades rurales como la pesca, la ganadería, así mismo actividades fuera del rango rural, como trabajos de oficina, conserje, repartidor, vendedor, publicista, cocinero, etc.

3.3.6. Actividades exportadora y de maquila

La exportación es el tráfico legítimo de bienes y/o servicios desde un territorio aduanero hacia otro territorio aduanero. Las exportaciones pueden ser cualquier producto enviado fuera de la frontera aduanera de un Estado o bloque económico. Toda actividad concerniente al proceso productivo de una empresa que se envía a otra diferente para ser llevada a cabo, es una actividad de maquila.

3.4. Legislación extranjera acerca del salario mínimo diferenciado



Costa Rica

La Ley N° 832 le confiere al Consejo Nacional de Salarios la potestad de determinación de salarios mínimos específicos para todo el país por renglones ocupacionales. La legislación de salarios mínimos no se aplica para los trabajadores independientes del sector privado, patronos y trabajadores por cuenta propia, ni a los trabajadores familiares no remunerados. Los salarios mínimos tampoco se aplican legalmente a los trabajadores asalariados del sector público, quienes tienen su propia estructura salarial y mecanismos de negociación.

El salario mínimo en Costa Rica, como piso de la escala salarial, hace referencia a un solo valor con cobertura nacional. En la práctica se ha establecido una gama de salarios mínimos diferenciados, cuya justificación tiende a centrarse en posibles diferencias de productividad como los son ramos u ocupaciones, o de costo de vida en relación a las áreas geográficas.

Para tener como referencia, sobre qué base se calculan los salarios mínimos en Costa Rica, se debe realizar una clasificación.

Las ocupaciones asociadas a los distintos procesos productivos, estas se agrupan en cuatro grupos ocupacionales: no calificados, semicalificados, calificados y especializados. Los salarios mínimos son iguales para todas las ramas de actividad,



aunque para el comercio se reconoce el pago de siete días por la semana y para el resto de las ramas solo seis días por semana.

El segundo grupo se refiere a ocupaciones administrativas y se denomina genérico. Los salarios mínimos se fijan por mes e incluyen las cuatro categorías anteriores (no calificados, semicalificados, calificados y especializados), más dos categorías de técnicos de educación media y de educación superior y tres renglones adicionales para los diplomados y licenciados universitarios.

El tercer grupo corresponde a un conjunto de ocupaciones específicas y con mayor variedad de formas de fijación. Estas fijaciones son por jornada ordinaria para los trabajadores de especialización superior y por mes para los servidores domésticos y periodistas. También contempla fijaciones de salarios a destajo para los recolectores de café, de coyok y los estibadores y porcentual para los portaloneros y los wincheros, los taxistas en participación, los agentes vendedores de cerveza y los circuladores de periódicos.

Argentina

En la Constitución de la Nación Argentina, en el Artículo 14 bis, establece “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil.” Según el Artículo 116 de la Ley Nº 20744 de Contrato Laboral, “el salario mínimo debería asegurar la comida, el alojamiento, educación, ropa, salud, transporte y entretenimiento, vacaciones y



previsión”; y conforme el Artículo 139 de la Ley N° 24013 de Trabajo “la determinación del salario mínimo debería también tener en cuenta la situación socioeconómica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre los dos.” En este país, el salario mínimo es determinado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, que está integrado por 16 representantes de los empleadores y 16 de los trabajadores; la representación de los empleadores está integrada por 2 del Estado nacional en su rol de empleador, 2 de las provincias que se hayan adherido al régimen establecido por la Ley N° 24013, y 12 de los empleadores del sector privado de las distintas ramas de actividad propuestos por sus organizaciones más representativas. Los salarios mínimos en Argentina están determinados a nivel nacional, regional (diferenciado por provincias) y ocupacional (por ejemplo para los trabajadores del servicio doméstico).

Como es de analizar, en países como Costa Rica y Argentina, existen salarios diferenciados, tomando como base diferencias de productividad como los son ramos u ocupaciones, o de costo de vida en relación a las áreas geográficas. Para la fijación de los salarios mínimos diferenciados primordialmente de debe tomar en cuenta que dichas salarios deben cubrir las necesidades básicas para la subsistencia del trabajador y de su familia y de esta manera asegurar un nivel de vida estable.

La posición de Guatemala en comparación contra los países vecinos como México, El Salvador y Honduras, se observa que todos sus salarios con prestaciones incluidas están por debajo del salario de Guatemala, por lo que se debe analizar si realmente se está siendo competitivo como país. Adicional a esto experiencias internacionales nos



indican que la mitad de los 108 países miembros de la OIT posee este tipo de salarios diferenciados, eso ha permitido el desarrollo de la industria en Vietnam y Paraguay.

3.5. El salario diferenciado en Guatemala

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, no se encuentra regulada esta figura, sin embargo se ha se ha querido implementar a lo largo de los años. Como es de saber, en Guatemala existen divisiones en relación al campo de trabajo, como es; el trabajo agrícola, trabajo no agrícola, trabajo de exportación y maquila, a pesar de esta división recientemente se ha querido implementar por parte del gobierno, salarios diferenciados para cuatro municipios siendo estos; San Agustín Acasaguastlán y Guastatoya, El Progreso; Estanzuela, Zacapa; y en Masagua, Escuintla; a través de los Acuerdos Gubernativos 471-2014, 472-2014, 473-2014, 474-2014 que entraron en vigencia para el año 2015 y los acuerdos 304-2015, 305-2015, 306-2015 y 307-2015, que entraron en vigencia en el 2016. Con el argumento de que en dichos municipios existen escases de empleo, pobreza y que en dichos municipios los pobladores no llegan a ser remunerados con el mínimo establecido en ley.

En Guatemala el salario diferenciado no ha tenido muy buena aceptación por parte de la mayoría de los pobladores, porque consideran que dichos salarios van en contra de los principios del derecho de trabajo y en contra de los derechos mínimos de los trabajadores, sin embargo existen ciertos grupos que aceptan la fijación de los salarios mínimos diferenciados; específicamente aquellos pobladores de los municipios que se consideran beneficiados con el salario diferenciado, ya que son ellos quienes sufren la falta de empleo en el sector por lo que ven de mucha ayuda la regulación de los

salarios diferenciados, dichos pobladores consideran que si se regula el **salario** diferenciado abra más empleo en los municipios y de esta manera no tendrán que **salir** de sus comunidades para buscar empleo en otra parte y no tendrán que estar lejos de sus familias.

Los salarios diferenciados pretenden establecer una remuneración diferente para los municipios de San Agustín Acasaguastlán y Guastatoya, El Progreso; Estandzuela, Zacapa; y en Masagua, Escuintla, específicamente para trabajadores de empresas dedicadas a la manufactura ligera de exportación; estableciendo que todos los trabajadores gozarían de prestaciones laborarles como lo son aguinaldo, Bono 14 y por supuesto la indemnización y también contarían con los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, también se podrán tomar en cuenta el registro de horas extras y bonificaciones por productividad ya que estos contratos deben de regirse en base al Código de Trabajo.

Dichos Acuerdos Gubernativos fueron objeto de inconstitucionalidad por parte de la Procuraduría de Derechos Humanos, a través del procurador de derechos humanos Jorge Eduardo de León Duque, y por otros sectores por lo que después de un largo proceso, se declararon inconstitucionales los Acuerdos Gubernativos, 471-2014, 472-2014, 473-2014, 474-2014; la Corte de Constitucionalidad los declaro inconstitucionales en virtud de que un salario diferenciado por familia no garantiza las necesidades mínimas vitales de esta, por lo que vulnera el derecho que tienen los trabajadores de tener una vida digna.

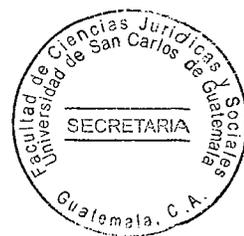




Los Acuerdos Gubernativos pretendían que el salario para esos cuatro municipios fuera de un mil doscientos cincuenta quetzales mensuales (Q 1,250.00) más doscientos cincuenta quetzales (Q250.00) de bonificación inventivo, lo que el pago sería de un mil quinientos quetzales mensuales (Q1,500.00). Por lo que la Corte de Constitucionalidad considero que el salario diferenciado no era suficiente para cubrir los gastos de una familia y vulneraba los derechos mínimos de los trabajadores.

A pesar de la declaración de inconstitucionalidad de los Acuerdos Gubernativos antes mencionados, a finales del año 2015 el Gobierno nuevamente reguló los Acuerdos Gubernativos 304-2015, 305-2015, 306-2015 y 307-2015, que entraron en vigencia para el año 2016 los cuales pretendían establecer un salario mínimo diferenciado de un mil seiscientos setenta y siete quetzales mensuales (Q1, 677.00) más doscientos cincuenta (Q250.00) de bonificación incentivo, lo que el pago alcanzará los un mil novecientos veintisiete quetzales al mes (Q1927.00), para los trabajadores de los municipios antes mencionados, a pesar del incremento de cuatrocientos veintisiete quetzales (Q427.00) dichos acuerdos gubernativos fueron atacados de Inconstitucionales por la Procuraduría de Derechos Humanos a través del Procurador de Derechos Humanos, ya que la inconstitucionalidad que se declara no es tanto por la cantidad de dinero sino por la diferenciación que se hace para estos municipios, es acá donde se ve del principio de igualdad ya que no se le debe de remunerar menos a un municipio que ha otro.

En el anexo II se encuentra de forma gráfica una tabla que muestra los salarios diferenciados para los municipios en donde pretenden entran en vigencia.





CAPÍTULO IV

4. La fijación del salario mínimo diferenciado y la vulneración de los derechos laborales en Guatemala

Actualmente el tema del salario diferenciado es de debatir, en virtud en que no todos los pobladores de Guatemala tiene la misma ideología, algunos sectores argumentan que los salarios diferenciados vulneran los derechos individuales e irrenunciables de los trabajadores, otros sectores por su parte argumentan que los salarios diferenciados son de mucho beneficio para los municipios que contarían con dichos salarios ya que la falta de empleo es un problema de suma importancia para los habitantes.

4.1. Garantías mínimas e irrenunciables de los trabajadores en relación al salario

Se debe entender como garantías mínimas e irrenunciables las que se encuentran reguladas como tal en el ordenamiento jurídico guatemalteco; en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal b, se encuentra regulado “todo trabajo será equitativamente remunerado salvo lo que al respecto determine la ley”. En ese sentido se comprueba que en la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra la base de la remuneración del trabajo, por lo que un trabajador al momento de cumplir con el tiempo de trabajo debe ser debidamente remunerado como se pactó en el contrato de trabajo.



Así mismo en el Artículo 102 literal c del mismo cuerpo legal se encuentra regulada la fundamentación del principio de igualdad salarial, que regula “igualdad de salario para igual trabajo y prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”. Por lo que la Constitución Política de la República de Guatemala protege al trabajador cuando en igualdad de circunstancias y condiciones el patrono no quiere remunerar de una manera igual a todos los trabajadores que desempeñan la misma función y cumpliendo con la características de igualdad de antigüedad; este mismo principio se encuentra establecido en el Artículo 89 del Código de Trabajo estableciendo “a trabajo igual desempeñado en puestos y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de las misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual”.

Como garantía del salario también se encuentra el salario mínimo, regulado en la literal f del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala estableciendo “fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley”. Por lo que la fijación del salario mínimo se encuentra regulada en el Código de Trabajo, Artículos 111, 112 y 113 tomando en cuenta que la fijación del salario mínimo se debe de basar en que debe cubrir las necesidades básicas del hogar, y es esto lo que no garantiza ni cumple el salario diferenciado ya que con el monto de Q1954.95 no se cubren las necesidades básicas de una familia.

El monto que debería garantizarse como ingreso mínimo debe ser equivalente al costo de la canasta básica. Según el Instituto Nacional de Estadística, para diciembre de dos mil quince, el costo de la canasta básica alimentaria, integrada por veintiséis alimentos fue de tres mil quinientos cincuenta y seis quetzales con ochenta centavos. (Q.



3,556.80), y siendo el salario diferenciado propuesto de mil novecientos cincuenta y cuatro quetzales con noventa y cinco centavos (Q1, 954.95) quedando un faltante de mil quinientos ochenta y cinco quetzales con sesenta y cinco centavos (Q 1, 583. 65) para cubrir con el costo de la canasta básica en Guatemala. Ver anexo III en relación al precio de la canasta básica.

Resulta difícil suponer que la existencia digna del trabajador o trabajadora y su familia pueda ser posible con el mero acceso a veintiséis alimentos crudos, aun cuando los que se incluyen en el indicador de la Canasta Básica Alimentaria, son en su mayoría alimentos de baja calidad. De ahí que cualquier diferenciación salarial que establezca como contraprestación al trabajo un ingreso inferior al costo de la Canasta Básica Vital representa una violación al derecho reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Desde la perspectiva legal existen ciertas inconformidades, según el procurador de los Derechos Humanos Jorge de León Duque menciona en contra al salario mínimo diferenciado ya que desde su perspectiva “las nuevas condiciones laborales son discriminatorias y violan los principios fundamentales de la Declaración de los Derechos Humanos, la Constitución y los Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo en relación a la igualdad de la remuneraciones”. Tres magistrados de la Corte de Constitucionalidad coinciden y consideran que la Carta Magna establece la igualdad de salario para los que realizan un mismo trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Según Gloria Patricia Porras magistrada de la Corte de



Constitucionalidad “Es evidente la discriminación de unos trabajadores sobre los otros... las Normas cuestionadas vulneran la Constitución”.

Bajo ese orden de ideas, la discusión legal radica en que si el salario diferenciado incide directamente en una violación al principio de igualdad, que debe entenderse como tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales. Debe investigarse en consecuencia si en el territorio elegido para la implementación de dicho salario efectivamente existe una situación distinta al resto de los municipios de la república.

Así mismo, se puede apreciar una violación al principio de progresividad laboral, que establece en pocas palabras, que una vez adquirido un derecho laboral, el mismo solo podrá superarse en favor del trabajador, por la esencia tutelar de dicha rama del derecho.

Es evidente que el salario diferenciado representa un problema positivista más que realista con relación a la legislación guatemalteca vigente. Sin embargo, por su parte la Constitución de la República de Guatemala establece que se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes.

Después de haber hecho el análisis desde múltiples perspectivas se puede concluir que aunque hay muchas lagunas legales respecto a si el salario mínimo diferenciado es inconstitucional, es evidente que existe una desventaja en estos municipios respecto a muchos departamentos de Guatemala; muchas veces existe el paradigma de que los empleadores no velan por el bienestar del trabajador pero realmente son, una de las



fuertes más importantes para generar empleo en el país, pero se tiene que comprender que toda empresa es una inversión, y como toda inversión genera cierta rentabilidad, por lo que no podemos exigir nuevas inversiones si no permitimos que existan ventajas competitivas que se traduzcan en rentabilidad para las empresas.

El desarrollo económico de un país no se logra subiendo constantemente el salario de las personas sin trabajar propuestas integrales en donde se compensen estos incrementos, y no es papel del gobierno el velar porque se alcance este relativo equilibrio. Porque al intervenir directamente en los costos de una empresa, esta intervención tiene una relación directamente proporcional con sus utilidades y como se ha mencionado anteriormente, desmotiva la inversión y lo único que se logra es el cierre o retiro de las empresas del país, o un incremento de precios para compensar los costos. Se debe recordar la teoría de la oferta y la demanda y sus leyes y como estas hablan del equilibrio entre ambos factores.

4.2. Análisis de los acuerdos gubernativos referentes al salario diferenciado

A finales del año 2014 fueron creados los Acuerdos Gubernativos 471-2014, 472-2014, 473-2014, 474-2014 los cuales entraron en vigencia para el año 2015, dichos acuerdos gubernativos regulaban un salario diferenciado de un mil quinientos quetzales mensuales (Q1,500.00); para cuatro municipios siendo estos San Agustín Acasaguastlán y Guastatoya ambos del departamento de El Progreso, Estanzuela departamento de Zacapa, y Masagua, departamento de Escuintla.

En los considerandos de dichos Acuerdos Gubernativos se establece una **breve** argumentación del porque para el gobierno son necesarios; el segundo considerando establece "...que para atraer al país y al municipio nuevas inversiones directas del sector industrial de manufactura ligera que requiera de la participación intensiva de mano de obra directa para la producción, es necesario fijar un salario mínimo que permita atraerlas y generar a través de ellas nuevas oportunidades de trabajo para ese municipio". El tercer considerando de los acuerdos gubernativos en mención, también regula "...para atraer nuevas inversiones a sus municipios...". En el Artículo 2 de cada Acuerdo Gubernativo se establece a que circunscripción económica va a regir dicho acuerdo, cuál va a ser la actividad y el salario que va a ser remunerado.

Sin embargo al entrar en vigencia los acuerdos gubernativos los grupos defensores de los trabajadores así como la Procuraduría de Derechos Humanos, los atacaron de inconstitucionales por lo que la Corte de Constitucionalidad los dejó sin vigencia, argumentando "El monto establecido resulta inconstitucional por violación al derecho al mínimo vital", expresaron los magistrados de la Corte de Constitucionalidad en el fallo en definitiva emitido el ocho de septiembre de dos mil quince sobre los salarios diferenciados aprobados en cuatro municipios del país.

De acuerdo con la resolución, la Corte resolvió, con lugar la acción de inconstitucionalidad general parcial promovida por el Procurador de los Derechos Humanos, Jorge de León Duque, en contra de los artículos 2 de cada uno de los cuatro acuerdos gubernativos que autorizaban los sueldos diferenciados.



En el fallo se puede leer en repetidas ocasiones que el sueldo de un mil quinientos quetzales mensuales, no satisfacen las necesidades vitales de una familia promedio de cinco personas. Se lee, además, que con dos salarios mínimos una unidad familiar no puede cubrir todas sus necesidades.

A finales del dos mil quince nuevamente se regularon los Acuerdos Gubernativos 304-2015, 305-2015, 306-2015 y 307-2015 que entraron en vigencia para el año dos mil dieciséis los cuales pretendían establecer un salario mínimo diferenciado de un mil seiscientos setenta y siete quetzales mensuales (Q1, 677.00) más doscientos cincuenta (Q250.00) de bonificación incentivo, lo que el pago alcanzará los un mil novecientos veintisiete quetzales al mes (Q1927.00), salarios diferenciados para cuatro municipios, siendo estos San Agustín Acasaguastlán y Guastatoya, El Progreso; Estanzuela, Zacapa; y en Masagua, Escuintla.

Dichos acuerdos gubernativos de conformidad con el entonces presidente Alejandro Maldonado Aguirre se ajustaban a derecho ya que con dos de estos salarios se puede cubrir el costo de la canasta básica, y a pesar de esto, sectores defensores de los trabajadores y la Procuraduría de Derechos Humanos solicitaron la declaración de inconstitucionalidad de los acuerdos gubernativos, en virtud de que a pesar de que se podría cubrir el costo de la canasta básica y asegurar el derecho al mínimo vital del salario, sigue violentando el principio de igualdad salarial. Por lo que dichos acuerdos gubernativos aún siguen en proceso para que la Corte de Constitucionalidad determine si son inconstitucionales o no, y en su caso los deje sin vigencia.

4.2.1. Análisis del Acuerdo Gubernativo número 471-2014

Este acuerdo gubernativo regula el salario diferenciado en la circunscripción económica del municipio de San Agustín Acasaguastlán departamento de El Progreso, estableciendo que la remuneración por día será de cuarenta y un quetzales con diez centavos (Q 41.10) equivalentes a cinco quetzales con catorce centavos por hora (Q 5.14) exclusivamente para actividades del sector industria de manufactura ligera, que requiera la participación intensiva de mano de obra directa para la producción. Por lo que la remuneración mensual para dichos trabajadores sería de un mil doscientos cincuenta quetzales (Q 1,250.00) más bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales (Q 250.00) siendo la remuneración de un mil quinientos quetzales (Q 1,500.00).

Según el alcalde de San Agustín Acasaguastlán, El progreso, recibe semanalmente al menos cien solicitudes de empleo de diferentes personas del municipio, en promedio un estudiante se gradúa de diversificado y se ganan la vida haciendo tarimas y cajas para tomates. Así también de acuerdo con estudios realizados por la Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia en San Agustín Acasaguastlán el 55 por ciento labora de manera informal.

4.2.2. Análisis del Acuerdo Gubernativo número 472-2014

Este acuerdo gubernativo regula el salario diferenciado en la circunscripción económica del municipio de Masagua, departamento de Escuintla, estableciendo que la remuneración por día será de cuarenta y un quetzales con diez centavos (Q 41.10)

equivalentes a cinco quetzales con catorce centavos por hora (Q 5.14) exclusivamente para actividades del sector industria de manufactura ligera, que requiera la participación intensiva de mano de obra directa para la producción. Por lo que la remuneración mensual para dichos trabajadores sería de un mil doscientos cincuenta quetzales (Q 1,250.00) más bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales (Q 250.00) siendo la remuneración de un mil quinientos quetzales (Q 1,500.00).

En relación al salario diferenciado para Masagua, Escuintla la Dra. Blanca Alfaro, alcaldesa del municipio responde algunas interrogantes:

“¿Cómo ve el impulso de las circunscripciones económicas?”

Todos los procesos, al principio, son cuestionados. A veces no entendemos o no miramos más allá, o miramos los nuevos proyectos con dudas o incertidumbre. Todo empezó de la siguiente manera: la queja o el gran reto que tiene el país y lo que los alcaldes encontramos día a día es solicitudes de cartas de recomendación, pedidos de empleo o de intermediaciones para conseguir trabajo.

Además, la historia nos dice que las grandes potencias económicas y sociales han logrado manejar la parte del mercado de manera creativa y eficiente para dinamizar sus economías. Entonces, con los consejos de desarrollo llegamos al acuerdo de que necesitamos, como dicen el Código Municipal y la Ley de Consejos de Desarrollo, descentralizar las comisiones paritarias, obviamente, sin descuidar los derechos laborales.



Se sabe que cuando somos productivos siempre vamos a generar más. Hoy Masagua tiene grandes empresas, como la producción de atún y salmón, que emplea a 200 mujeres en condiciones higiénicas extraordinarias, ganando bien, pero cuando no hay atún o salmón se quedan desempleadas.

¿La propuesta de convertirse en una circunscripción vino de ustedes?

Sí, pedimos esa oportunidad con la idea de generar empleo formal y permanente. Tuvimos algunas pláticas con líderes del sector de vestuario y textiles y así fue naciendo la idea. Por supuesto, no se trata de una idea impuesta ni es una exigencia de ellos para llevar inversión. La idea surgió de nosotros, los alcaldes, quienes constantemente nos damos cuenta de que necesitamos generar trabajo.

Con mucho respeto, pero nosotros estamos dando los pasos más grandes y consistentes para pasar de una zona agrícola cañera a un sector industrial. Contamos con industrias generadoras de energía eléctrica y estamos mejorando la mano de obra pensando en ese salto a la industria.

¿Por qué se requieren circunscripciones económicas para generar trabajo?

Porque necesitamos certeza jurídica desde el punto de vista laboral, y ello solo se logra con las comisiones paritarias, las cuales se encargarán de negociar las ventajas y condiciones que el municipio puede ofrecer a la inversión.



Actualmente, solo se han instalado comisiones paritarias para el sector agrícola, ciudad y maquilas, pero urge crear condiciones específicas, distintas, que nos permitan competir.

¿Cómo justificar una eventual revisión de los salarios mínimos a la baja?

Pienso que cuando un país produce siempre las condiciones económicas y salariales serán diferentes y mejores. No pienso que vayamos a retroceder; al contrario, tenemos que mejorar. Hoy, el 80% de nuestro territorio es cañero y eso está bien, pero solo hay trabajo para 5 o 6 meses (noviembre a mayo, lo más) y el resto de tiempo nuestra gente anda consiguiendo cualquier cosa en los ríos y recolectando hojas para sobrevivir; entonces, eso se convierte en la agonía de todos los días de nuestros habitantes. Lo que pretendemos es ofrecer una entrada formal y permanente, que les permita cubrir sus gastos en comida y educación de sus hijos”.¹⁹

4.2.3. Análisis del Acuerdo Gubernativo número 473-2014

Este acuerdo gubernativo regula el salario diferenciado en la circunscripción económica del municipio de Guastatoya, departamento de El Progreso, estableciendo que la remuneración por día será de cuarenta y un quetzales con diez centavos (Q 41.10) equivalentes a cinco quetzales con catorce centavos por hora (Q 5.14) exclusivamente para actividades del sector industria de manufactura ligera, que requiera la participación intensiva de mano de obra directa para la producción. Por lo que la remuneración

¹⁹ <http://www.s21.com.gt/alcaldesa/2014/03/04/necesitamos-certeza-juridica-desde-punto-vista-laboral>. Necesitamos certeza jurídica desde el punto de vista laboral. (12 de diciembre 2015)



mensual para dichos trabajadores sería de un mil doscientos cincuenta quetzales (Q 1,250.00) más bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales (Q 250.00) siendo la remuneración de un mil quinientos quetzales (Q 1,500.00).

De conformidad con una estadística realizada por la Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia el 57 por ciento de la población económicamente activa labora de manera informal.

Según el alcalde del municipio ya se están observando algunas oportunidades en el municipio y esto demuestra que el interés en invertir en el área es inmediato ya que según el alcalde ya ha sido visitado dos empresas de maquila, una de ellas ofreciendo 500 plazas de trabajo y la otra ofreciendo 1,200 plazas, lo que se traduce en un total de 1,700 nuevas plazas de trabajo para los pobladores de las regiones participantes, generando un ingreso en salarios solamente por estas dos empresas para los municipios de Q44,951,400.00 lo que ayudaría a la economía de estas comunidades.

4.2.4. Análisis del Acuerdo Gubernativo número 474-2014

Este acuerdo gubernativo regula el salario diferenciado en la circunscripción económica del municipio de Estanzuela, departamento de Zacapa, estableciendo que la remuneración por día será de cuarenta y un quetzales con diez centavos (Q 41.10) equivalentes a cinco quetzales con catorce centavos por hora (Q 5.14) exclusivamente para actividades del sector industria de manufactura ligera, que requiera la participación intensiva de mano de obra directa para la producción. Por lo que la remuneración mensual para dichos trabajadores sería de un mil doscientos cincuenta quetzales (Q

1,250.00) más bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales (Q 250.00) siendo la remuneración de un mil quinientos quetzales (Q 1,500.00).



Para Julio Girón, quien era alcalde de Estanzuela, Zacapa, el salario diferenciado es un atractivo para la inversión que va a generar la infraestructura y el trabajo. Para que se empleen más ciudadanos. Así mismo menciona que busca construir un parque industrial competitivo lo que permitirá que la economía del municipio crezca y será más dinámica. Las personas también tendrán como beneficio más ingresos y tendrán la oportunidad de integrarse a la economía formal ya que en Estanzuela la mayor fuente de empleo es la agricultura.

El alcalde sigue mencionando que hay muchas personas que quieren trabajar pero no pueden hacerlo, porque trabajar en el campo es muy difícil. Por eso, es necesario contar con industria ligera, para emplear a las madres solteras, a quienes ya se les está capacitando para que cuando se instale la manufactura ligera puedan integrarse rápidamente.

El alcalde dijo que ya hay acercamientos con maquilas de ropa, una ensambladora de teléfonos y un procesador de plástico, para que comiencen sus operaciones en ese municipio.

4.2.5. Análisis del Acuerdo Gubernativo número 304-2015

En dicho acuerdo gubernativo se encuentra regulado el salario diferenciado en la circunscripción económica del municipio de Masagua, departamento de Escuintla,



estableciendo que la remuneración por día será de cincuenta y cinco quetzales con noventa centavos (Q 55.90) equivalentes a seis quetzales con noventa y nueve centavos (Q 6.99) por hora exclusivamente para actividades del sector industria de manufactura ligera, que requiera la participación intensiva de mano de obra directa para la producción. Por lo que la remuneración mensual para dichos trabajadores sería de un mil seiscientos setenta y siete quetzales mensuales de (Q1, 677.00) más bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales (Q250.00) siendo la remuneración mensual de, un mil novecientos veintisiete quetzales (Q1, 927.00).

Según la Alcaldesa de Masagua, Escuintla, el salario diferenciado en este municipio sería de mucho beneficio para los pobladores ya que si bien es cierto que el sector es productor de caña, no todos los pobladores son beneficiados con trabajo y tampoco son contratados todo el año por lo que los trabajadores de este sector no gozan de estabilidad laboral, ya que en época de verano es donde tiene el empleo y las mujeres casi no son contratadas ya que el trabajo en ingenios cañeros es más que nada para cortar caña, trabajo que muy forzado para las mujeres, por lo que las mujeres del y jóvenes del municipio necesitan otro tipo de trabajo en donde no se requiera de un gran esfuerzo físico.

4.2.6. Análisis del Acuerdo Gubernativo número 305-2015

En dicho acuerdo gubernativo se encuentra regulado el salario diferenciado en la circunscripción económica del municipio de Guatatoya, departamento de, El Progreso, estableciendo que la remuneración por día será de cincuenta y cinco quetzales con noventa centavos (Q 55.90) equivalentes a seis quetzales con noventa y nueve



centavos (Q 6.99) por hora exclusivamente para actividades del sector industria de manufactura ligera, que requiera la participación intensiva de mano de obra directa para la producción. Por lo que la remuneración mensual para dichos trabajadores sería de un mil seiscientos setenta y siete quetzales mensuales de (Q1, 677.00) más bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales (Q 250.00) siendo la remuneración mensual de, un mil novecientos veintisiete quetzales (Q1, 927.00).

4.2.7. Análisis del Acuerdo Gubernativo número 306-2015

En dicho acuerdo gubernativo se encuentra regulado el salario diferenciado en la circunscripción económica del municipio de San Agustín Acasaguastlán, departamento de, El Progreso, estableciendo que la remuneración por día será de cincuenta y cinco quetzales con noventa centavos (Q 55.90) equivalentes a seis quetzales con noventa y nueve centavos (Q 6.99) por hora exclusivamente para actividades del sector industria de manufactura ligera, que requiera la participación intensiva de mano de obra directa para la producción. Por lo que la remuneración mensual para dichos trabajadores sería de un mil seiscientos setenta y siete quetzales mensuales de (Q1, 677.00) más bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales (Q 250.00) siendo la remuneración mensual de, un mil novecientos veintisiete quetzales (Q1, 927.00).

4.2.8. Análisis del Acuerdo Gubernativo número 307-2015

En dicho acuerdo gubernativo se encuentra regulado el salario diferenciado en la circunscripción económica del municipio de Estanzuela, departamento de Zacapa, estableciendo que la remuneración por día será de cincuenta y cinco quetzales con



noventa centavos (Q 55.90) equivalentes a seis quetzales con noventa y nueve centavos (Q 6.99) por hora exclusivamente para actividades del sector industria de manufactura ligera, que requiera la participación intensiva de mano de obra directa para la producción. Por lo que la remuneración mensual para dichos trabajadores sería de un mil seiscientos setenta y siete quetzales mensuales de (Q1, 677.00) más bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales (Q 250.00) siendo la remuneración mensual de, un mil novecientos veintisiete quetzales (Q1, 927.00).

4.3. Análisis de las diferentes posturas en relación al salario diferenciado

El tema del salario diferenciado ha sido de mucha controversia ya que, para algunas personas es un beneficio de gran necesidad y de mucha ayuda especialmente para los trabajadores de los municipios en donde se tiene contemplada la regulación de los salarios diferenciados; por otra parte se encuentran los sectores que velan por la protección de los derechos humanos y los derechos laborales ya que argumentan que la regulación de los salarios diferenciados atentan contra los derechos mínimos de los trabajadores.

4.3.1 Argumentos en contra del salario diferenciado

Para el Procurador de los Derechos Humanos, Jorge Eduardo De León Duque, en una entrevista brindada al medio de difusión Publinews, habló acerca del tema de los salarios mínimos diferenciados. En ese sentido, manifestó que permitir una remuneración con ilegalidades en cuatro municipios daría lugar a que esto se



extendiera a otros lugares; asimismo, expresó que el sueldo es una retribución por una labor prestada por una persona, por lo que no se le hace un favor con pagarle.

A continuación la entrevista completa:

“Jorge de León Duque, el Procurador de los Derechos Humanos menciona que es tiempo de que empresarios, trabajadores y políticos presenten propuestas para dignificar a los empleados y lograr ser un país con mano de obra calificada.

Un día después de haber accionado ante la Corte de Constitucionalidad contra los salarios mínimos diferenciados, el magistrado de conciencia explica las razones por las que no pueden entrar en vigencia esos sueldos, ya que vulneran los derechos humanos.

¿Cómo califica la Procuraduría de Derechos Humanos el que se vuelvan a autorizar los salarios diferenciados?

Hay que dividir el tema por partes y hacer historia; primero, la Corte de Constitucionalidad ya emitió una sentencia donde se estableció que era inconstitucional fijar un salario mínimo, porque se viola el derecho a un sueldo mínimo digno, que es una teoría política, para satisfacer las necesidades básicas. Sin embargo, se está destruyendo el salario, que no es un cuchubal, pues uno de los argumentos del Ministerio de Economía es que la sumatoria de dos sueldos cubren el mínimo autorizado, pero el salario es una prestación individual.



¿Qué argumentos presentó para dejar sin efecto esa decisión del Ejecutivo?

No se puede obviar lo que establece la legislación nacional, el Código de Trabajo y la Constitución, donde se menciona que los principios laborales son irrenunciables y el salario mínimo es una garantía que se otorga para que haya una protección al trabajador. Además, los derechos humanos no pueden ir disminuyendo, pues son progresivos, también, el país ha ratificado el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, que establece los salarios, y los mismos no pueden ser reducidos para una misma actividad.

¿Está permitido establecer salarios diferenciados?

Sí está permitido que hayan sueldos distintos, pero para actividades diferentes, aunque regresamos al mínimo vital. A la vez, se debe demostrar que con esa propuesta se puede vivir dignamente; no obstante, los patronos han preguntado si es justo que pongan una competencia en otro municipio pagando menos de lo que establece la ley.

¿Cómo califica la defensa de que es preferible recibir ese sueldo a no tener nada?

El argumento me parece irrespetuoso, ya que son justificaciones muy pobres, inhumanas e inmorales. Estoy consciente de la pobreza y hambre que hay en el país, donde si las empresas llegan y ofrecen un pan hasta los niños trabajarán por eso, no podemos decir que es preferible tener eso a cambio de nada.



¿Qué mensaje envía el que el presidente haya vuelto autorizar los salarios diferenciados?

Preocupa que se insista, ya que los fallos de la Corte de Constitucionalidad van sentando jurisprudencia y es el ente máximo en materia constitucional; la decisión del presidente Alejandro Maldonado ha generado crítica y controversia; ya que pareciera que está irrespetando un fallo de hace meses. En las auxiliaturas de la Procuraduría de Derechos Humanos se han presentado trabajadores preocupados porque se les bajará el sueldo, acá somos especialistas en dar la sorpresa al pueblo en vez de dar la información; y el mensaje que se envía es que se disminuirán los sueldos.

¿Considera que el sueldo diferenciado es justo para los trabajadores?

El salario es una retribución por una prestación que se hace, no le están haciendo un favor con pagarle; como trabajador está contribuyendo a una empresa con su productividad, por lo que no es una dádiva lo que le están dando. Permitir el salario con ilegalidades en cuatro municipios hará que se extiendan a otros lugares, por lo que es urgente que en el país los diferentes sectores dialoguen urgentemente para buscar nuevos acuerdos.

¿Cómo considera que será la resolución de la Corte de Constitucionalidad cuando ya dio una sentencia?

Esperamos que sean consecuentes, ya que en la sentencia se menciona como fundamental que se presenten estudios donde se contemplen las condiciones de vida



del municipio proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística, porque volver a establecer salarios diferenciados muestra que no fue la forma más apropiada, pues no por mejorar la competitividad del país se abaratará la mano de obra. Ya se ha demostrado que para atraer inversiones las empresas extranjeras no buscan mano de obra barata, sino que estos se fijan en seguridad física y certeza jurídica.

¿Es conveniente no respetar la postura del Alto Comisionado de la Organización de Naciones Unidas?

La oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas, así como los relatores, ya se habían pronunciado el año pasado, quienes son los representantes de las entidades extranjeras en el país y tienen un mandato claro. Lamentablemente la reacción del Presidente era que no esperaba la crítica.

¿Cómo estará trabajando la Procuraduría de Derechos Humanos en temas laborales?

Fiscalizaremos a la Inspección General de Trabajo, ya que el 70% de las empresas no pagan el salario mínimo, por lo que hay que ver si el Ministerio de Trabajo tendrá la capacidad de supervisar si pagarían los diferenciados. A la vez, el seguro social está por colapsar tanto en servicio como en infraestructura.

Alternativas

El entrevistado resalta que se deben buscar otras formas de pago, y no solo reducir los sueldos.

- Capacitación. De acuerdo con De León Duque, el Código de Trabajo permite un pago hasta de 30% en especie, entonces debería capacitarse a la población.
- Interés. Según el presidente Alejandro Maldonado, existen empresas que han supervisado los municipios, pues por el área geográfica despierta interés para instalarse en el país, aunque se desconoce qué compañías son”.²⁰

Si bien es cierto que hay personas que están de acuerdo con la fijación del salario diferenciado, existe un gran número de personas en Guatemala que no están conformes con que sea fijado ya que vulnera los derechos mínimos, irrenunciables y constitucionales que poseen los trabajadores. Por lo que algunos argumentos en contra del salario diferenciado son los siguientes:

- La inversión en esos municipios para generar empleo y promover la competitividad no puede ser motivada a costa de castigar la remuneración de los trabajadores que laboren en las industrias que se establezcan. El pago de mano de obra barata no es una opción viable para propiciar el desarrollo económico y social, además de ser una decisión que pueda extenderse a otros sectores y regiones, lo cual resulta preocupante;
- En los acuerdos gubernativos denunciados no se evidencia una formulación o técnica que justifique la diferenciación discriminatoria, respecto de otras localidades que desarrollan idéntica actividad económica y resulta ser una política laboral que

²⁰ <http://www.pdh.org.gt/noticias/lo-mas-relevante/item/7422-el-salario-es-una-retribuci%C3%B3n,-no-una-d%C3%A1diva.html#.VqIK-irhDIU>. El salario es una retribución, no una dádiva. (12 de diciembre de 2015).



no atiende a la importancia de propiciar generación de empleo de manera digna e igualitaria;

- El derecho al trabajo y a un salario debe ser digno, cuestión que no se advierte en el que aquí se impugna, porque no reúne las condiciones de un derecho mínimo irrenunciable y no cumple con lograr el bienestar personal, integral y familiar del trabajador, pues no cubre ni la cuarta parte del costo de la canasta básica;
- Si bien es función del Estado propiciar la inversión, advierte que los beneficios que traerán esas medidas serán exclusivos para la productividad del inversionista a costa de sacrificar la remuneración de la fuerza laboral, lo que no permitirá que las condiciones de miseria que prevalece en esos municipios sean superadas;

La Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce el derecho de un salario igual por un trabajo igual sin discriminación alguna y que el mismo permita tanto al trabajador o trabajadora una existencia conforme a la dignidad humana; dicho de otra forma, el ingreso de una sola persona que trabaje en la familia, para que la remuneración pueda considerarse digna y satisfactoria, debería garantizar el ingreso necesario para el acceso a condiciones dignas.

Por otro parte el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de la persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren una remuneración que proporcione equidad e igualdad y condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias; también reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones



de existencia, por lo que toda persona que trabaje tiene que devengar los ingresos suficientes para acceder al costo de la Canasta Básica Vital, que es la herramienta a través de la cual el Estado de Guatemala, de manera oficial, tasa los satisfactores a que hace referencia el texto del Pacto.

Para Edgar Rene Ortiz “El salario diferenciado se puede analizar desde dos puntos de vista siendo uno de ellos el punto de vista legal por lo que menciona lo siguiente: desde el punto de vista legal creo que la decisión es perfectamente legal y compatible con la Constitución y los principios del derecho de trabajo. El inciso f del artículo 102 de la Constitución establece que el salario mínimo fijado de conformidad con la ley es un derecho del trabajador. A su vez, la ley, en 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.

Ahora veamos el aspecto económico. Está claro que todos quisieran que los salarios fueran más altos. Dicho de otro modo, todos quisieran acabar con la pobreza. Sin embargo, fijar salarios mínimos más altos definitivamente no resuelve el problema. El salario solo puede aumentar en la medida que la demanda de trabajo aumente. La demanda de trabajo solo puede aumentar en la medida que la inversión incremente”.²¹

²¹ Ortiz, Edgar René. **El Salario mínimo diferenciado: legal y beneficioso**. <http://www.republicagt.com/opinion/el-salario-minimo-diferenciado-legal-y-beneficioso/>. (11 de enero de 2016)



4.3.2. Argumentos a favor del salario diferenciado

La propuesta de salario mínimo diferencial hace referencia al hecho que en ciertas regiones del país se paguen valores diferentes de éste. Los territorios donde se aplique esta medida deben presentar condiciones desiguales a las del país; como altos niveles de pobreza, elevada informalidad laboral, baja productividad del trabajo; entre otros aspectos.

Quienes defienden dicha medida señalan que con ello se disminuyen los costos de producción, permitiendo que las empresas puedan contratar formalmente más personal. A lo anterior se le suma que el aumento de la formalidad permitirá elevar el aporte a pensiones de la población que trabaja.

Por lo antes mencionado se presenta esta interrogante: ¿Cómo pagar un salario diferencial cuando por ley el salario mínimo no se puede reducir?

Los defensores de la medida manifiestan que se deben realizar incrementos salariales diferentes. En las regiones más deprimidas, los aumentos obedecerán al comportamiento que registre la inflación, y en las que exhiben mejores condiciones los incrementos estarán soportadas en el avance de la inflación más la productividad.

Quienes promueven esta forma de flexibilizar aún más el mercado laboral dejan entrever en sus postulados la existencia de una relación inversa entre salario y ocupación, es decir, que bajos salarios conducen a mayores niveles de ocupación, lo



cual además propiciaría el asentamiento de empresas y facilitaría la aproximación entre regiones.

Revisemos algunas de las variables que causan el crecimiento económico, aunque existen muchas teorías sobre el crecimiento económico se sabe que los factores que afectan y explican el crecimiento económico en un país son el trabajo, capital, capital humano, recursos naturales y avances tecnológicos, y se conoce que Guatemala no cuenta con suficientes recursos naturales y los avances tecnológicos son escasos; por lo que esto conllevan al enfoque en la mano de obra ya que cuando existe mano de obra productiva, la producción de un país aumenta. Y por lo tanto se genera cierto crecimiento económico.

La industria de manufactura dedica el 20 por ciento de sus costos en mano de obra. Por lo que la misma es muy importante para poder competir en un mercado globalizado. Si se hubiera logrado la aprobación del cuarto salario en Guatemala este se posicionaría por debajo de los tres países vecinos ya que el salario sería de \$286.00 en promedio. Y como se comentó en los párrafos anteriores a mayor inversión se generan nuevos empleos y por lo tanto se crea un crecimiento económico local y nacional.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La investigación surgió del análisis sobre la regulación de los salarios diferenciados en Guatemala, en donde se puede visualizar la trasgresión a los derechos constitucionales que tienen los trabajadores en relación al salario, como el derecho de igualdad salarial; ya que con el salario diferenciado la remuneración para los trabajadores de los municipios de San Agustín Acasaguastlán y Guastatoya, ambos del departamento de El Progreso; Estanzuela, departamento de Zacapa; y Masagua, departamento de Escuintla, pretende ser menor al salario regulado como mínimo en todo el país. Por lo que atenta con los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores guatemaltecos.

Al regular los salarios diferenciados el Estado vulneró los derechos que tienen los trabajadores, por lo que la Procuraría de Derechos Humanos presentó inconstitucionalidad en contra de los acuerdos gubernativos que regulaban el salario diferenciado y la Corte de Constitucionalidad resolvió dejar sin efecto los acuerdos gubernativos que regulaban el salario diferenciado para el año 2015. Argumentando que dichos salarios no cumplen con garantizar el derecho al vital mínimo con que cuentan los trabajadores.

Por lo que si bien los salarios diferenciados son una manera de atraer nuevas inversiones en los municipios existen otras formas que respetan los derechos de los trabajadores. El Estado como obligado a velar y respetar los derechos de los habitantes debe enfocarse en tener acercamientos con empresas tanto nacionales como



internacionales para que respetando las garantías de los trabajadores se instalen en dichos municipios, para que de esta manera no solo mejore la economía de los trabajadores de dichos municipios sino que de todo el país.

Otra medida que debe implementar el Estado es realizar planes de trabajo enfocados en aumentar las capacidades de los trabajadores brindando capacitaciones para que aprendan un oficio diferente y darles herramientas de trabajo. Para que no dependan de una empresa, sino que los propios trabajadores puedan disponer de su tiempo y material.



ANEXOS

ANEXO I



TABLA DE SALARIOS MINIMOS 2016

De conformidad con el Acuerdo Gubernativos No. 303-2015 publicado en el Diario de Centroamérica el 30 de diciembre de 2015, se establece el nuevo salario mínimo que regirá a partir del uno de enero de 2016.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	HORA DIURNA ORDINARIA	HORA ORDINARIA JORNADA MIXTA	HORA ORDINARIA NOCTURNA	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	BONIFICACIÓN INCENTIVO	SALARIO TOTAL
NO AGRÍCOLAS	Q.10.23	Q.11.70	Q.13.65	Q.81.87	Q.2,497.04	Q.250.00	Q.2,747.04
AGRÍCOLAS	Q.10.23	Q.11.70	Q.13.65	Q.81.87	Q.2,497.04	Q.250.00	Q.2,747.04
EXPORTADORA Y DE MAQUILA	Q.9.36	Q.10.70	Q.12.48	Q.74.89	Q.2,284.15	Q.250.00	Q.2,534.15

Fuente: <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/salariominimo.html>

ANEXO II



TABLA SALARIOS DIFERENCIADOS 2016

CIRCUNSCRIPCIÓN TERRITORIAL	HORA DIURNA ORDINARIA	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	BONIFICACIÓN INCENTIVO	SALARIO TOTAL
MASAGUA	Q.6.99	Q.55.90	Q.1,677.00	Q.250.00	Q.1,927.00
SAN AGUSTIN ACASAGUASTLAN	Q.6.99	Q.55.90	Q.1,677.00	Q.250.00	Q.1,927.00
ESTANZUELA	Q.6.99	Q.55.90	Q.1,677.00	Q.250.00	Q.1,927.00
EL PROGRESO	Q.6.99	Q.55.90	Q.1,677.00	Q.250.00	Q.1,927.00

Esta tabla representa como serian pagados los salarios diferenciados a los cuatro municipios de acuerdo con los acuerdos gubernativos 304-2015, 305-2015, 306-2015 y 307-2015.

ANEXO III

Esta imagen refleja el precio de los productos básicos alimenticios, así como el precio total de la canasta básica, como es de notar el precio de la canasta básica alcanza los Q3,556.80 y salario diferenciado es de Q1927.00, por lo que con dicho salario no se puede cubrir el total de la canasta básica.

Costo de la canasta básica alimentaria

El listado incluye los 26 productos de la canasta básica alimentaria. Con el salario diferenciado propuesto, una familia de cinco integrantes solo podría comprar 19 de esos alimentos al mes.

Productos	Alimentos	Costo diario	Costo mensual
1	Crema fresca	Q2.22	Q66.60
2	Queso fresco	Q3.22	Q96.60
3	Leche pasteurizada	Q2.51	Q75.30
4	Leche en polvo	Q2.48	Q74.40
5	Pollo con menudos	Q4.27	Q128.10
6	Hueso con carne de res	Q4.98	Q149.40
7	Huevos	Q3.83	Q114.90
8	Frijol negro	Q4.98	Q149.40
9	Arroz de segunda	Q1.56	Q46.80
10	Pan francés corriente	Q5.97	Q179.10
11	Pan dulce	Q2.24	Q67.20
12	Pastas para sopa	Q1.58	Q47.40
13	Azúcar blanca	Q3.81	Q114.30
14	Margarina	Q0.50	Q15.00
15	Aceite corriente	Q1.94	Q58.20
16	Guisquil	Q11.50	Q345.00
17	Ejote	Q1.56	Q46.80
18	Tomate	Q4.12	Q123.60
19	Cebolla	Q1.82	Q54.60
20	Papas	Q3.83	Q114.90
21	Bananos maduros	Q2.92	Q87.60
22	Plátanos maduros	Q2.93	Q87.90
23	Café tostado y molido	Q3.90	Q117.00
24	Sal de cocina	Q0.21	Q6.30
25	Bebida gaseosa	Q2.13	Q63.90
26	Tortillas de maíz	Q37.55	Q1126.50
TOTAL		Q118.56	Q3,556.80

El salario de **Q1 mil 954.95** solo alcanzaría para consumir → **19 alimentos**
 y en **16 días** se gastarían → **Q1 mil 952.7**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE LA TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: editorial Heliasta. S.R.L. 14° edición, 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcala-Zamora y Castillo. **Tratado de política laboral y social**. Argentina: editorial Heliasta. S.R.L. 3ra edición, (s.f.).
- CANESSA MONTEJO, Miguel F. **Manual de derecho de trabajo**. Guatemala: (s.e.), 2001.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: editorial Porrúa, S.A. 3ra edición, 1975.
- DOBB, Maurice. **Salarios. Fondo de cultura económica**. México: (s.e.), 1973.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: editorial Oscar de León Palacios. 2da. Edición, 2002.
- FERNANDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual de trabajo**. Madrid, España: Impresos y Revistas S.A., 1993.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Guatemala: editorial Fenix, 2da. Edición, 2007.
- GARCÍA BAUER, Marta Silvia. **En el umbral de una nueva perspectiva histórica y económica del derecho laboral**. Guatemala: editorial Universidad Francisco Marroquín, 1999.
- GUTIÉRREZ JUNQUERA, Pablo. **Relaciones socio laboral. Aspectos jurídicos, económicos y sociales**. España: ediciones Universidad de Salamanca. 1ra. Edición, 1993.



<http://www.monografias.com/trabajos101/salario-su-complementos-y-evolucion-historica/salario-su-complementos-y-evolucion-historica.shtml#evolucionaxzz42KVbDQy1>. **Salario, sus complementos y evolución histórica Rep. Dominicana.** (12 de diciembre de 2015).

<http://www.pdh.org.gt/noticias/lo-mas-relevante/item/7422-el-salario-es-una-retribuci%C3%B3n,-no-una-d%C3%A1diva.html#.VqIK-irhDIU>. **El salario es una retribución, no una dádiva.** (12 de diciembre de 2015).

<http://www.s21.com.gt/alcaldesa/2014/03/04/necesitamos-certeza-juridica-desde-punto-vista-laboral>. **Necesitamos certeza jurídica desde el punto de vista laboral.** (12 de diciembre 2015).

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo.** Argentina: editorial Depalma, 1959.

ORTIZ, Edgar René. **El Salario mínimo diferenciado: legal y beneficioso.** <http://www.republicagt.com/opinion/el-salario-minimo-diferenciado-legal-y-beneficioso/>. (11 de enero de 2016).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas, sociales.** Argentina: editorial Heliasta. 27° edición, 2000.

SAMUELSON, Paul Anthony. yWilliam, D.Nordhaus. **Economía.** España: editorial McGraw-Hill, 1996.

Legislación

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

Declaración Universal de Derechos Humanos, Asamblea General de las Naciones Unidas, diciembre 10 de 1948.

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



Acuerdos Gubernativos 471-2014, 472-2014, 473-2014, 474-2014 del Presidente de la República, 2014.

Acuerdos Gubernativos 303-2015, 304-2015, 305-2015, 306-2015 del Presidente de la República, 2015.