

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem. It features a central figure, likely a saint or historical figure, surrounded by various symbols including a cross, a book, and architectural elements. The text "UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA" is inscribed around the perimeter of the seal.

**SALARIO MÍNIMO, FIJACIÓN, PERIODICIDAD, EFECTIVIDAD Y APLICACIÓN COMO
DERECHO HUMANO EN EL SECTOR LABORAL**

JORGE ALBERTO RAMOS CONTRERAS

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2016

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

**SALARIO MÍNIMO, FIJACIÓN, PERIODICIDAD, EFECTIVIDAD Y APLICACIÓN COMO
DERECHO HUMANO EN EL SECTOR LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JORGE ALBERTO RAMOS CONTRERAS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de:

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre del 2016

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
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. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Carlos Arsenio Pérez Cheguen
Vocal: Licda. Emma Graciela Salazar Castillo
Secretaria: Licda. María del Carmen Mansilla Girón

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Miguel Fernando López Paredez
Vocal: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Secretaria: Licda. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.” (Artículo 42 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



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala 19 de febrero de 2015.

Atentamente pase a la LICENCIADA SENIA MARIVENE VARGAS ARIAS , en sustitución del asesor propuesto con anterioridad LICENCIADO LUIS ALFREDO AVILÉS SALAZAR, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis de el estudiante JORGE ALBERTO RAMOS CONTRERAS, carné:8011510 intitulado "ESTUDIO JURÍDICO, DOCTRINARIO Y SOCIAL SOBRE LAS PROPUESTAS PRESENTADAS TANTO POR LAS COMISIONES PARITARIAS DEL SALARIO MÍNIMO, ASÍ COMO DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO, SOBRE LA FIJACIÓN DEL INCREMENTO AL SALARIO MÍNIMO PARA ACTIVIDADES AGRÍCOLAS Y NO AGRÍCOLAS Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada para recomendar a el estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo
BAMO/iy.

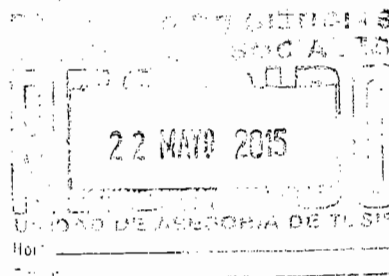




LICENCIADA
SENIA MARIVENE VARGAS ARIAS
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA 10863

Guatemala, 13 de octubre de 2015

Señor
Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Ciudad Universitaria
Presente



Doctor:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha diez y nueve de febrero del año dos mil quince, procedí a la asesoría del trabajo de tesis del bachiller Jorge Alberto Ramos Contreras, con carné 8011510; que se denominaba: **“ESTUDIO JURÍDICO, DOCTRINARIO Y SOCIAL SOBRE LAS PROPUESTAS PRESENTADAS TANTO POR LAS COMISIONES PARITARIAS DEL SALARIO MÍNIMO, ASÍ COMO DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO, SOBRE LA FIJACIÓN DEL INCREMENTO AL SALARIO MÍNIMO PARA ACTIVIDADES AGRÍCOLAS Y NO AGRÍCOLAS Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS”**; título que fue corregido, quedando correctamente de la manera siguiente: **SALARIO MÍNIMO, FIJACIÓN, PERIODICIDAD, EFECTIVIDAD Y APLICACIÓN COMO DERECHO HUMANO EN EL SECTOR LABORAL**. Por lo que ruego reconsiderar dicha corrección en definitiva. Así también realicé modificaciones y correcciones que consideré oportuno efectuarle. Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer los siguientes aspectos:


1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además el ponente utilizó la legislación y doctrinas acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se señaló la importancia de la forma de fijación de salarios mínimos en Guatemala; sintético, indicó las formas de fijación de salarios mínimos, y el deductivo, señaló su regulación legal. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.



3. La redacción utilizada es la adecuada. Los objetivos determinaron y establecieron lo importante de la fijación de salarios mínimos con apego a normas nacionales e internacionales, tanto en legislación laboral como de derechos humanos. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer los fundamentos necesarios para su cumplimiento.
4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde el ponente señala un amplio contenido relacionado con el tema.
5. Las conclusiones y recomendaciones se redactaron de manera sencilla y constituyen supuestos certeros, que dan a conocer la problemática actual.
6. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. Al sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en la realización; siempre bajo el respecto de su posición ideológica.

La tesis desarrollada por el sustentante cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar a los títulos académicos y profesionales respectivos.

Atentamente



Licda. Senia Marivene Vargas Arias
Abogada y Notaria
Colegiada 10863
Asesora de Tesis

Licda. Senia Marivene Vargas Arias
ABOGADA Y NOTARIA



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JORGE ALBERTO RAMOS CONTRERAS, titulado SALARIO MÍNIMO, FIJACIÓN, PERIODICIDAD, EFECTIVIDAD Y APLICACIÓN COMO DERECHO HUMANO EN EL SECTOR LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signatures and stamps]

Two circular stamps are visible: one for the SECRETARIA and one for the DECANATO, both from the Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, C.A.





DEDICATORIA

A DIOS Y JESÚS:

Por el Don de la vida.

A MIS PADRES:

Jorge Alberto Ramos Cienfuegos y María
Trinidad Contreras Godoy
Benditos sean por darme la vida.

A MIS AMIGOS:

Gracias por su amistad y aprecio.

A MI FACULTAD:

Infinitas gracias por el conocimiento.

**A LA UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA:**

Por ser el hogar del conocimiento y darme
la oportunidad de ayudar a la sociedad.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Principios generales sobre el salario.....	1
1.1. Etimología y nomenclatura.....	2
1.2. Definiciones.....	2
1.3. Antecedentes.....	4
1.4. Teorías del salario.....	5
1.5. Sistemas de fijación salarial.....	5
1.6. Salario vital, salario vital mínimo móvil, salario mínimo y salario ínfimo.....	9
1.6.1. Salario vital.....	9
1.6.2. Salario vital mínimo móvil.....	10
1.6.3. Salario mínimo.....	11
1.6.4. Salario ínfimo.....	11
1.7. El salario en la legislación guatemalteca.....	11
1.8. Clases de salario.....	12
1.8.1. Salario a destajo.....	12
1.8.2. Salario accesorio.....	13
1.8.3. Salario anual.....	14
1.8.4. Salario básico.....	15
1.8.5. Salario colectivo.....	15
1.8.6. Salario complementario.....	16
1.8.7. Salario con primas.....	17
1.8.8. Salario convencional.....	17
1.8.9. Salario diario.....	18
1.8.10. Salario diferido.....	18
1.8.11. Salario directo.....	19
1.8.12. Salario en dinero.....	19
1.8.13. Salario en especie.....	20
1.8.14. Salario equivalente.....	22



1.8.15. Salario garantizado	23
1.8.16. Salario hora	23
1.8.17. Salario indirecto	24
1.8.18. Salario individual	24
1.8.19. Salario inmediato	24
1.8.20. Salario legal	25
1.8.21. Salario nominal	25
1.8.22. Salario por obra	26
1.8.23. Salario por pieza	27
1.8.24. Salario por servicios no concretados	27

CAPÍTULO II

2. El salario mínimo	29
2.1. Antecedentes	29
2.1.1. Beneficios e inconvenientes de la fijación del salario mínimo	30
2.1.2. Determinación	33
2.2. La fijación del salario mínimo en Guatemala	33
2.3. Intervención de las comisiones paritarias del salario mínimo	38
2.3.1. Objeto	39
2.3.2. Prioridades	40
2.4. Intervención de la Comisión Nacional del Salario	42
2.4.1. Atribuciones	42
2.5. Intervención del Organismo Ejecutivo	43
2.6. Vigencia del salario mínimo	44

CAPÍTULO III

3. Propuestas de fijación del salario mínimo	49
3.1. Desarrollo humano y crecimiento económico	54
3.1.1. Del crecimiento económico al desarrollo humano	56
3.1.2. Del desarrollo humano al crecimiento económico	57



Pág.

3.1.3. Desarrollo humano y crecimiento económico: avenidas no siempre confluentes	58
--	----

CAPÍTULO IV

4. Viabilidad de la propuesta presentada por el sector patronal	61
4.1. Propuesta concreta del sector patronal	61
4.2. Viabilidad de la propuesta presentada por el sector laboral	61
4.2.1. Propuesta concreta presentada por el sector laboral	61
4.3. La economía como espacio de expansión de las libertades humanas	63
4.3.1. La economía como ámbito de libertad instrumental	64
4.3.2. La economía como ámbito de libertad intrínseca	66
4.3.3. Economía y libertad en el INDH 2007/2008	67
4.3.4. Libertad para trabajar	67
4.3.5. Libertad para ser productivos y acreditar propiedad	68
4.3.6. Libertad para tener ingresos y realizar consumos dignos de valorar	69
4.3.5. Diversidad étnico cultural y economía	72
 CONCLUSIONES	 75
RECOMENDACIONES	77
BIBLIOGRAFÍA	79



INTRODUCCIÓN

La problemática investigada consiste en un estudio jurídico y doctrinario acerca de las propuestas presentadas para la fijación anual del incremento al salario mínimo y del efecto social y económico que éste tiene en los distintos grupos sociales, su vigencia, efectividad e importancia como derecho humano que debe brindar condiciones de existencia dignas para el trabajador y su familia. Adicionalmente, analizar si se ha manifestado por parte de los representantes de los patronos y de los trabajadores que conforman las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, la voluntad de colaborar de forma directa en el mejoramiento de las condiciones de vida de los grupos familiares menos favorecidos económicamente, presentando propuestas viables.

Desde el punto de vista jurídico se hizo un análisis consiente y apegado a derecho de lo que el ordenamiento legal regula sobre este tema. Desde el punto de vista doctrinario se consultó las posiciones adoptadas por distintos autores en relación a la existencia de un salario mínimo y desde el punto de vista sociológico si el ingreso salarial mínimo cubre adecuadamente las necesidades básicas de los grupos familiares.

El objetivo general fue: demostrar que las propuestas presentadas a la Comisión Nacional del Salario desde el momento en que se plantean son irrealizables y más aún de un fondo ideológico irreconciliable, omiten cumplir con requisitos de carácter técnico para la fijación del mismo, vulnerando condiciones dignas de existencia para el trabajador y su familia.



La hipótesis se comprobó, al establecer que se omite tomar en cuenta aspectos técnicos para la fijación del salario mínimo como lo son para el trabajador: el costo de vida, canasta básica alimentaria, canasta básica vital, zona geográfica, número de miembros promedio que integran los grupos familiares. Y, en cuanto al estudio de los elementos de carácter técnico a considerar, para las empresas están: la actividad económica que desempeñan, áreas geográficas en las que están establecidas y tiempo de existencia, así como capacidad económica.

Esta tesis se dividió en cuatro capítulos: el primero se refiere a principios generales sobre el salario, legislación guatemalteca, clases de salarios: el segundo trata lo que es el salario mínimo, forma de su fijación en Guatemala, quienes intervienen y su vigencia: en el tercero se analizan las propuestas y sus efectos sociales: en el cuarto capítulo se desarrolla la viabilidad, economía y libertades en el desempeño laboral.

El método de investigación y técnicas empleadas fueron: entrevistas, visitas de campo a instituciones relacionadas con el tema salarial, consultas bibliográficas y documentales.

Con el desarrollo de este estudio se pretende contribuir a que se tenga una mejor perspectiva de negociación en la fijación del salario mínimo y plantear soluciones alternativas para mejorar las condiciones de vida del sector laboral.

La fijación de un salario mínimo en el futuro parece que será la misma que en años anteriores, no consensuando las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos y que será por intervención del Organismo Ejecutivo que éste será fijado.



CAPÍTULO I

1. Principios generales sobre el salario

La tutelaridad de las leyes laborales dirigida a proteger a la parte débil de la relación laboral, que es el trabajador, enuncia una serie de principios al salario ya que es éste la fuente primaria si no la principal de subsistencia para el trabajador, y entre estos se mencionan: “a) Principio de igualdad: Establecido en el Artículo 102 literal c de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 89 del Código de Trabajo. b) Principio de eficiencia: Referido a que el salario debe ser apto para cubrir todas las necesidades del trabajador y su familia. c) Principio alimenticio: Ya que con este adquiere su propio sustento. d) Inmutable: Porque no debe cambiar en su forma nominal ni en su forma real. e) Intangibilidad: Calidad intocable del salario, salvo excepciones de ley. f) Principio de justicia: Ya que el salario debe ser justo”.¹

Estos principios sobre el salario los toma la Constitución Política de la República de Guatemala y ampliados en el Código de Trabajo, sin embargo en la fijación el salario mínimo se ha omitido la fijación por actividad económica ya que ha sido establecido de manera general sin diferenciar remuneración por actividad laboral a la cual debe de aplicarse así como de tomar en cuenta el área geográfica para poder establecerlos de manera equitativa atendiendo a las necesidades económicas de los habitantes de cada región y posibilidades económicas de pequeños y medianos empresarios.

Es decir, que trabajadores que desempeñan actividades contables, secretariales, administrativas, operativas y otras perciben el mismo salario mínimo.

¹ Fuentes Sánchez, Gloria Elizabeth. *Violación al derecho de igualdad de los trabajadores relativos a entablar demandas por discriminación salarial*. Pág. 70.



1.1. Etimología y nomenclatura

“Dentro de la terminología de las retribuciones laborales, determinadas por los distintos autores, quizás el criterio más práctico y lógico sea adoptar la palabra de salario para denominar lo que el trabajador percibe por su trabajo; reservar el término de jornal para la remuneración que se conviene por día; y designar como sueldo la retribución abonada por períodos de una semana al menos, y más por meses completos y vencidos”.²

Sueldo es la forma común de denominar el ingreso que se percibe por cualquier actividad laboral que se desarrolle, la forma más utilizada por el sector empleador es el pago hecho cada quince días vencidos por actividad, ya que se considera que con efectuar el pago en forma mensual se está castigando económicamente al trabajador.

En actividades agrícolas las personas que la realizan le denominan jornal o tarea, excepcionalmente los profesionales que prestan sus servicios perciben sus ingresos no por sueldo si no le denominan honorarios y el cual es un régimen de servicios especializados.

1.2. Definiciones

Salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.³

² Ibid. Pág. 94.

³ De la Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. Pág 175

“En resumen técnico, el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral”.⁴

La determinación de los salarios ha dado siempre origen a diversas teorías de fundamento político y económico, libertad absoluta de contratación para ambas partes sobre la base de la ley de la oferta y la demanda, regulación absoluta por el Estado, libertad contractual partiendo de la obligación de respetar los salarios mínimos, los justos y los vitales, principio de igual retribución por igual trabajo, entre otros.

Actualmente ya nadie discute que la libertad de contratación, individual o colectiva ha de jugar para la fijación de los salarios por encima del tope mínimo establecido por la ley, teniendo en cuenta las necesidades de diversa índole que ha de cubrir el trabajador para su subsistencia digna y la de su familia.

“El salario ideal es el salario justo, o sea el que obedece a la equidad y a la justicia social, y, que ha de satisfacer no solo las necesidades biológicas del asalariado, sino asimismo las espirituales”.⁵

El salario mínimo ha sido objeto de múltiples análisis económicos y sociales, ya que expertos en economía argumentan que establecer un salario mínimo no es la solución para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y ponen en riesgo la estabilidad de las empresas; otros profesionales apoyan la disposición de incremento al salario mínimo actual ya que argumentan que es la única forma de incrementar los ingresos de los trabajadores y por consiguiente mejorar sus condiciones de vida.

⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo y Zamora y Castillo, Luis. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 94

⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 686

1.3. Antecedentes

En Guatemala el salario propiamente dicho, fue regulado a partir de la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto número 330 del Congreso de la República vigente desde 1947, a partir del cual se establecieron las distintas formas de salario, pero principalmente la obligación de fijar un salario mínimo a partir de negociaciones entre los mismos sectores involucrados en la relación de trabajo, quienes deben hacerse representar por medio de sus organizaciones legalmente establecidas.

Se regula un complejo procedimiento que se desarrolla en base a consensos alcanzados entre las mismas instancias creadas para ese efecto, dando vida de esta forma al principio filosófico que inspira el derecho laboral que es el de ser esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo y tomar en cuenta las necesidades económicas de los trabajadores y las posibilidades económicas de los patronos.

En relación a este principio conciliatorio, “como van a ser conciliatorias las normas laborales, si dentro de la sociedad cada quien trata de defender un interés, los trabajadores, quieren ganar el mayor salario trabajando lo menos posible, el patrono quiere obtener el más alto nivel de productividad, pagando los salarios más bajos que sea posible y el consumidor desea los productos de la más alta calidad al más bajo precio”.⁶

La conciliación comprende resolver las divergencias que surjan entre patronos y trabajadores permitiendo el desarrollo de una vida digna para el trabajador y cumpliendo el patrono con el fin de obtener beneficios económicos con la actividad que desarrolla.

⁶ Castillo Lutín, Marco Tulio. *Curso derecho del trabajo I*. Pág. 10

1.4. Teorías del salario

“Aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. Esta teoría es una visión normativa, es decir, marca cuidadosamente lo referente a la subsistencia y procreación de los trabajadores, ya que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste, la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo, la clase trabajadora se reproduciría por encima de la mano de obra, por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia, debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo”.⁷

Esta teoría hace especial referencia a la posición social del trabajador, la cual viola el principio de igualdad, adicionalmente hace referencia a que a mayor oferta de mano de obra se reducen los salarios porque el empresario se ve en ventaja de fijar el salario que le convenga y el cual será aceptado por el aspirante a obtener un puesto de trabajo ante la imposibilidad de seleccionar entre diversas fuentes de empleo ya que las mismas son reducidas o inexistentes.

1.5. Sistemas de fijación salarial

Si en la actualidad se dejara la fijación de la retribución mínima de los servicios laborales a la libertad de los contratantes, podría repetirse la superada fase histórica en que el trabajador se encontraba, por su situación de dependencia económica, sometido a la decisión unilateral del empresario, que señalaría libremente la retribución que aquél debería percibir.

⁷ Cabanellas.Op. Cit. Pág. 94

“La determinación de la cuantía del salario está fijada por la ley, por los convenios colectivos, por los usos y costumbres o, muy rara vez, por el acuerdo de las partes en el contrato de trabajo”.⁸

La relación laboral es un vínculo jurídico porque está regulado por la ley y económico porque se establece una obligación por parte del patrono de pagar un determinado sueldo y por parte del trabajador a percibirlo por desempeñar la actividad laboral acordada.

Hay posiciones encontradas en relación a la fijación de salarios mínimos por parte del Estado y critican su intervención en el sentido de que la autonomía de la voluntad de las partes debe prevalecer al iniciar una relación de trabajo y que puedan definir libremente las condiciones salariales en que el mismo se prestará.

Por otra parte hay posiciones a favor de que el Estado intervenga en la fijación de salarios mínimos ya que argumentan que si no se impone por medio de la ley los salarios permanecerán inmóviles.

Sin embargo, la expectativa de una mejora en las condiciones de vida que se obtendrá con ese incremento anual determinado por la ley se ve prácticamente anulada ya que el proceso inflacionario es constante y al momento de hacer efectivo el incremento al salario mínimo éste se ve anulado por el aumento inmediato si no anticipado en los precios de artículos de la canasta básica alimentaria y la canasta básica vital que por costumbre se da cada inicio de año.

⁸ Cabanellas Op. Cit. Pág. 94

“Para la fijación del salario deben atenderse diversas circunstancias: como las zonas geográficas, e incluso las modalidades de la localidad; la actitud o categoría profesional de los trabajadores; la jerarquía que se conceda a la labor; la clase, calidad y forma del trabajo prestado; ciertos factores de orden internacional, como importaciones, exportaciones, entre otros”.⁹

Determinar el salario por una norma legal, la intervención del Estado en la fijación del mismo, factores de producción, inflación, poder adquisitivo, salario nominal y salario real son factores que se relacionan y deben considerarse para la fijación del salario.

“La expresión poder adquisitivo del salario significa que el trabajador no debe medir su retribución por las monedas o billetes que reciba como salario, sino por la cantidad de bienes que pueda adquirir. Es decir, que para una valoración real del salario, hay que proceder a convertirlo teóricamente en especie. De ahí lo imperativo de correlacionar salarios y costo de vida”.¹⁰

En los últimos años, en países iberoamericanos, ha existido una lucha permanente entre la demanda constante de trabajadores de aumentos en los salarios y el incremento de los precios; de manera que se ha producido una alza en los costos de mano de obra que ha motivado, conjuntamente, un aumento considerable en los costos de vida.

Los rápidos cambios producidos en el nivel de los precios, en el poder adquisitivo de la moneda han originado problemas sumamente graves, que han hecho pensar, principalmente respecto de algunos países subdesarrollados, en la ventaja de fijar salarios en especie.

⁹ Cabanellas. Op. Cit. Pág. 112

¹⁰ Cabanellas. Op. Cit. Pág. 98

Esto le permite al trabajador conocer exactamente cual es el contenido del salario. La estabilidad de la moneda y de los precios constituye una garantía que el trabajador tiene derecho a exigir.

“La desenfadada carrera entre los aumentos salariales, que los empresarios tratan de compensar inmediatamente con traslado a los precios, si es que no se han curado ya en salud con elevaciones anticipadas por la previsión de la subida de la mano de obra, ha encontrado dos expresiones gráficas por demás elocuentes. La primera, reveladora de que en esta lucha la victoria es siempre del económicamente más fuerte, del sector empresario, se concreta en las conocidas palabras de que mientras los salarios suben por la escalera, los precios lo hacen en ascensor. La otra fórmula popularizada es la de la espiral de los precios y salarios, debido a que, tratando de envolverse en altura, a semejanza de los ejércitos antiguos en las maniobras envolventes de los campos de batalla, a la elevación de uno de esos términos económicos sigue en seguida, con rodeos mayores o menores, la del otro”.¹¹

La función empresarial está claramente dirigida a la productividad y el de obtener beneficios económicos implementando distintas políticas y entre éstas la de proyectarse en cuanto al gasto anual en concepto de salarios y la de trasladar el incremento en el precio de sus productos al consumidor.

No existe una relación en cuanto al incremento al salario mínimo ya que éste se otorga de manera anual y el proceso inflacionario es constante y dependiente de distintos factores internos y externos.

¹¹ Cabanellas. Op. Cit. Pág. 98

1.6. Salario vital, salario vital mínimo móvil, salario mínimo y salario ínfimo

Considerados como sinónimos salariales que dan condiciones mínimas de subsistencia, el costo de vida no se mantiene permanente sino que presenta una escala rápida y al fijar un salario mínimo o un salario vital este deja de ser suficiente en determinado momento, por eso además de ser mínimo y vital debe de ser móvil ya que debe de ser objeto de periódicas revisiones.

En cuanto al salario ínfimo es el que no alcanza a cubrir las necesidades del trabajador y se encuentra muy por debajo de la retribución general, limitándose quien lo percibe a vivir en condiciones de carencias y de pobreza.

1.6.1. Salario vital

“En sentido estricto, lo mismo que salario mínimo. Con mayor amplitud, el que en cada lugar le permite al trabajador y a su familia alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte o locomoción, vacaciones, esparcimientos y seguridad social”.¹²

Salario el cual permitiría condiciones aceptables para que el trabajador cubra sus necesidades de subsistencia, y el cual le permite una existencia digna y decorosa aunque modesta pero sin tener que privarse de los bienes y servicios que le proporcionan bienestar y un cierto grado de comodidad, teniendo lo suficiente para sostenimiento de él y su familia.

¹² Cabanellas, Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Pág. 287

1.6.2. Salario vital mínimo móvil

“El salario vital mínimo –que Roosevelt caracterizó como la remuneración necesaria para una existencia decorosa y el que toda empresa debe pagar para tener derecho a funcionar- consiste en la retribución que debe disfrutar el trabajador atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida, su educación, sus placeres honestos, así como las obligaciones derivadas de jefe de familia. Por este salario vital mínimo se asegura a los trabajadores un nivel de vida adecuado; debe calcularse de acuerdo con las necesidades elementales del trabajador relativas a alimentación, habitación, vestuario, higiene y transportes; y según el género de actividad, el grado de especialización profesional, la categoría de la tarea y la rentabilidad de las empresas”¹³.

Diferenciándose de la definición anterior en que incluye género de actividad, especialización profesional, categoría de la tarea y rentabilidad de la empresa; considerando éste último factor de suma importancia para otorgar beneficios superiores a los trabajadores.

Otro elemento importante a considerar es el de ser móvil lo cual lo caracteriza por ser objeto de revisiones periódicas para ir adecuando el mismo de acuerdo a los incrementos en el costo de vida, ya que en un momento en que un salario resulta suficiente deja de serlo al cabo de poco tiempo y debe ser adecuado a las condiciones actuales que se van dando para que el trabajador y su familia puedan seguir manteniendo su mismo nivel de vida.

¹³ **Ibid.** Pág. 287

1.6.3. Salario mínimo

“Se designa como salario mínimo un límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados”.¹⁴

Este salario es el límite de una subsistencia con condiciones mínimas, cubre las necesidades esenciales como lo son alimento, vivienda, transporte, servicios básicos como agua y energía eléctrica; necesitando del apoyo social que brinda el Estado para tener acceso a servicios gratuitos como salud, educación, vivienda.

1.6.4. Salario ínfimo

“El que no alcanza para cubrir necesidades del trabajador. Aquel que se encuentra muy por debajo de la retribución general”.¹⁵

El utilizado en lo esencial como alimento, transporte, vestuario mínimo y al pago de servicios básicos si los hubiere, siendo este un límite retributivo de pobreza.

1.7. El salario en la legislación guatemalteca

En la legislación guatemalteca el vocablo salario lo podemos encontrar definido en el Artículo 88 del Código de Trabajo de Guatemala el que establece: “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.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 283

¹⁵ **Ibid.** Pág. 282

Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono. Debe ser remunerado por éste”.

El cálculo de ésta remuneración para el efecto de su pago puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora)
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdida que tenga el patrono.

El salario lleva implícita una relación de trabajo subordinado entre quien lo paga y quien lo recibe, siendo este uno de los elementos esenciales de la relación laboral, constituyendo el pago la principal obligación del patrono dentro de una relación de trabajo y la principal obligación del trabajador es la de prestar sus servicios de manera personal.

1.8. Clases de salario

La retribución que el patrono hace al trabajador por la prestación de sus servicios tiene a considerar distintas clases de salario, dependiendo de elementos o características propios de cada uno y que los diferencian entre sí.

1.8.1. Salario a destajo

“Sistema de remuneración laboral que ajusta la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es un salario variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza terminada se abona con una retribución fija; y la cantidad de

unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remuneratorio, dará el salario de cada día”.¹⁶

El Artículo 88 del Código de Trabajo regula esta modalidad de sueldo y establece: El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: literal b) por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo);

La remuneración salarial dependerá del rendimiento del trabajador tomando en cuenta la experiencia y habilidad en el trabajo, la industria de manufactura es una de las que utiliza esta modalidad de pago salarial.

1.8.2. Salario accesorio

“El concertado en forma de primas o premios, bonificaciones o sistema similar, regulado por la producción o el desempeño de las funciones y que se adiciona, en su caso, al principal o por tiempo”.¹⁷

El Artículo 88 del Código de Trabajo regula esta modalidad de sueldo y establece: El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: literal c) por la participación en las utilidades, ventas, o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

El salario accesorio se pacta en el contrato de trabajo y se le denomina generalmente comisión, bono, bonificación y se utiliza en empresas dedicadas a la comercialización de productos o servicios; comisiones por ventas, comisiones por cobros, bono o bonificación por resultados.

¹⁶ **Ibid.** Pág. 277

¹⁷ **Ibid.** Pág. 277

1.8.3. Salario anual

“El total de los devengos normales de los trabajadores durante todo un año, con exclusión de las horas extraordinarias y los premios a la producción”.¹⁸

El Artículo 61 del Código de Trabajo establece: literal a) “Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos: 1) Egresos totales que haya tenido por concepto de salarios, bonificaciones, y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias”.

Este salario anual devengado por los trabajadores es una de las obligaciones patronales de informar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de los dos primeros meses de cada año, dicho informe debe contener de forma individualizada los datos de identificación personal de cada trabajador, fecha de inicio de su relación laboral y un detalle por separado de los pagos que se le efectuaron con motivo de su relación de trabajo en el año anterior, informe que es utilizado con fines estadísticos.

En caso se hubiere dado por concluida su relación de trabajo se debe de incluir la fecha de la terminación de la relación laboral, motivo de retiro y los montos correspondientes por concepto de prestaciones laborales.

¹⁸ **Ibid.** Pág. 277

1.8.4. Salario básico

“Es el normal que percibe el trabajador por su trabajo: tanto por pieza, por hora, por día, por semana, por quincena o por mes. Pero este básico puede estar acrecentado por otros conceptos: gratificaciones, premios de producción, asignaciones familiares, dietas o viáticos, participación en las utilidades, etcétera”.¹⁹

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

Al inicio de las relaciones de trabajo se establece un período de prueba el cual debe ser debidamente remunerado, se ha dado por costumbre que al momento de concluir este periodo de prueba y al considerarse que el trabajador tiene las aptitudes para desempeñarse en el puesto de trabajo se le otorga el salario que corresponde a la plaza

1.8.5. Salario colectivo

“El que fija la retribución para un conjunto o grupo de trabajadores, que en tal forma prestan un servicio determinado. En esta modalidad laboral se considera normalmente la retribución por equipo, objeto ulterior de reparto interno por cabezas. La diferencia institucional se trata en la especie opuesta: el salario individual de evidente predominio”.²⁰

¹⁹ Ossorio. *Op. Cit.* Pág. 686

²⁰ *Ibid.* Pág. 278

Esta clase de contratación laboral no está especificada en la ley pero en la práctica se acostumbra a negociar por medio de una persona que representa al grupo que prestará el servicio e internamente se ponen de acuerdo sobre el pago que le corresponde a cada uno.

Dependerá del pago solicitado por la actividad que se realizará de manera conjunta y posiblemente del resultado que se obtenga de la misma, en la cual cada uno de los integrantes desarrolla una actividad específica, se podría dar cierta similitud y confusión con el contrato civil de obra.

1.8.6. Salario complementario

“Desde el punto de vista del trabajador, toda percepción económica, directa o indirecta, que se agrega, de modo eventual o fijo, a la retribución normal y básica. Tal naturaleza poseen ciertas bonificaciones o premios por mayor o mejor producción, la participación en los beneficios (cuando rige el sistema) y diversas manifestaciones; como suministro gratuito de algún refrigerio, pases de libre circulación en las empresas de transporte y otros asimilables”.²¹

El Código de Trabajo establece garantías mínimas para protección de los trabajadores, susceptibles de ser superadas por cualquier negociación individual o colectiva así que la ley permite cualquier tipo de ingreso adicional al sueldo que el patrono otorgue a sus trabajadores.

²¹ **Ibid.** Pág. 278

1.8.7. Salario con primas

“En este sistema de retribución del trabajador se establece un salario mínimo o básico y después una cantidad suplementaria, proporcional al rendimiento, al tiempo invertido en el trabajo o al resultado de la labor.

También se ofrecen primas en relación con la calidad del trabajo y la perfección del producto, por la regularidad en la producción, cuidado de las máquinas, ahorro de combustible y materiales, conservación del equipo personal, asiduidad, puntualidad, capacidad profesional y otras cualidades o valores estimables por la empresa”.²²

Incentivo por productividad podría ser la denominación más adecuada para este tipo de salario, excluyendo de las obligaciones el cuidado de máquinas, ahorro de combustible y materiales, conservación de equipo y demás ya que estas actividades son responsabilidad del patrono.

1.8.8. Salario convencional

“La retribución laboral que se establece por un acuerdo de voluntades, proveniente de las partes del contrato de trabajo o por intervención de sus representantes profesionales, ya se establezca un tipo individual o colectivo”.²³

El contrato de trabajo es un vínculo económico jurídico y en éste se fija libremente el salario por la voluntad de las partes contratantes, se propone un salario y la otra parte es libre de aceptarlo o no.

²² **Ibid.** Pág. 278

²³ **Ibid.** Pág. 278

1.8.9. Salario diario

“El devengo y cobro de su retribución al término de cada jornada, usual hasta surgir las grandes empresas con la Revolución industrial, posee la característica denominación de jornal. Pero el concepto presenta mayor trascendencia con el progreso de la legislación laboral, por cuanto la percepción remuneratoria de cada fecha sirve de criterio remunerador para distintos aspectos; entre otros, el resarcimiento por infortunios del trabajo cuando la indemnización se fija en tantos días como límite”.²⁴

El Artículo 88 del Código de Trabajo regula esta modalidad de sueldo y establece: El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: literal a) por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora)

Se aplica en trabajos informales en los cuales no hay una relación de trabajo por tiempo indefinido ya que son actividades de corto tiempo a plazo fijo o por obra eventual como actividades agrícolas de corte de café, conducción de transporte urbano, panadería y repostería, albañilería.

1.8.10. Salario diferido

“El integrado por los beneficios que el trabajador percibe cuando se cumple el plazo o las condiciones estipuladas. El tecnicismo se emplea en acepciones muy diversas; ya que algunos entienden por tal el importe jubilatorio; y, desbordando lo estrictamente laboral para combinarse con la esfera civil, es denominación que se asigna a la cuota

²⁴ **Ibid.** Pág. 278



sucesoria especial de los hijos que han trabajado en explotaciones agrícolas con sus padres y que más específicamente se denomina salario rural diferido”.²⁵

En entidades públicas que tienen constituidas organizaciones sindicales establecen como beneficio adicional a sus trabajadores en sus pactos colectivos de condiciones de trabajo este beneficio salarial como reconocimiento al desempeño y eficiencia en sus actividades otorgando un porcentaje sobre el sueldo mensual y que lo hacen efectivo semestral o anualmente.

1.8.11. Salario directo

“El que el trabajador recibe en dinero, en especie o de ambas formas, en virtud de lo pactado con el empresario o según lo pactado en convenciones laborales colectivas; a diferencia de otras percepciones o beneficios provenientes de su desempeño profesional, que integran el salario indirecto”.²⁶

Es el convenido en el contrato de trabajo, y está regulado en el Artículo 88 del Código de Trabajo.

1.8.12. Salario en dinero

“El abonado íntegramente en numerario de curso legal. Se opone al salario en especie, integrado con valores que no son moneda; y el salario mixto, el compuesto por dinero y cosas o derechos de contenido económico.

²⁵ **Ibid.** Pág. 279

²⁶ **Ibid.** Pág. 279

En algunos textos constitucionales (Guatemala, Honduras, México) se establece la obligatoriedad del pago del salario en dinero; pero no se prohíbe por ello el pago en especie, aunque se excluye el uso de vales, fichas u otros signos que pretendan substituir al dinero”.²⁷

El Artículo 90 del Código de Trabajo establece: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal” sin embargo en su penúltimo párrafo indica que “los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos”.

La disposición legal justa es la que establece que el salario se pague exclusivamente en moneda de curso legal para que el trabajador disponga libremente de la forma en que desea gastarlo.

1.8.13. Salario en especie

“El que se paga en valores que no son moneda; principalmente con productos o proporcionando vivienda y comida. No pierde su denominación si prevalece en valor la retribución no monetaria.

Por oposición, diversas consideraciones sobre este género se concretan al tratar el salario en dinero. Complementariamente, se discute si es admisible que se establezca

²⁷ Ibid. Pág. 279

como única retribución el uso de habitación o alimento; o si, por el contrario, resulta indispensable que, por lo menos, una mínima parte sea en metálico.

Parece indudable, como condición esencial del contrato de trabajo, que una parte de la retribución, cuando menos, deba ser abonada en dinero. Si la remuneración consiste exclusivamente en el uso de habitación y subsistencia, no existe en realidad un contrato de trabajo; pues faltaría la prestación de servicios y la remuneración que es consecuencia de esa prestación”.²⁸

El Artículo 90 del Código de Trabajo establece: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal” sin embargo en su penúltimo párrafo indica que “los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos”.

La consideración que la ley hace en este sentido es sumamente importante y de beneficio para el trabajador y para su familia ya que excepcionalmente le permite obtener por medio de su patrono insumos para su subsistencia, sin embargo considero que la forma ideal de retribuir al trabajador por sus servicios prestados es por moneda de curso legal y que tenga la libre disposición de gastarlo como mejor considere ya que como miembro de un grupo familiar o jefe de familia solo el sabe las prioridades de sus gastos

²⁸ **Ibid.** Pág. 279

1.8.14. Salario equivalente

“Se da este nombre a la retribución igual con respecto a la de otro trabajador que desempeña tareas idénticas o muy similares. Conspira tal criterio contra la equidad en los rendimientos, contra la capacidad individual, contra la laboriosidad y la asistencia encomiables.

De todas maneras, esa equivalencia o igualación se rompe con sobrepagas por antigüedad, cargas familiares y, especialmente, si existe algún sistema que recompense la mayor o mejor producción”.²⁹

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 102 literal c “igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”, principio desarrollado en el Artículo 89 segundo párrafo del Código de Trabajo que establece: “A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá igual salario, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Este principio es de difícil aplicación en el campo laboral ya que para una equitativa aplicación se necesitaría se reunieran coincidentemente una serie de factores como lo son: la misma fecha de ingreso de los trabajadores, que ocuparan los mismos puestos, que tuvieran un mismo nivel de escolaridad, que desempeñaran su actividad con la misma eficiencia, que demostraran puntualidad e interés en el desempeño de su trabajo, que tuvieran el mismo rendimiento en el desempeño de sus actividades.

²⁹ **Ibid.** Pág. 279

1.8.15. Salario garantizado

“En una de las acepciones, el que se le concede al trabajador con independencia de la producción real que obtenga. Es un salario básico o mínimo para todos los trabajadores que despliegan su actividad por el sistema de salario incentivado o de salario con primas.

De tal manera, el trabajador sabe que tiene garantizado ese mínimo o básico de salario, aún cuando su producción no alcance la cifra establecida para superar el importe de aquel por el sistema de incentivación que se aplique”.³⁰

Es el convenido en el contrato de trabajo y el cual no puede ser inferior al salario mínimo fijado anualmente por disposición legal, está sujeto a la prestación del servicio sin depender de los resultados obtenidos por la actividad desarrollada.

1.8.16. Salario hora

“La retribución establecida por la prestación laboral de cada 60 minutos, que es norma en jornadas inferiores a la legal o a la que predomina en los acuerdos colectivos de condiciones de trabajo. Remuneración resultante como promedio de distribuir el salario diario por la cantidad de horas habituales. Ofrece interés para los costos, especialmente cuando alguna de las jornadas, por efecto del sábado inglés sobre todo, no es uniforme a través de los distintos días laborables”.³¹

Es un derecho vigente no positivo ya que lo establece la ley laboral pero ha sido rechazada esta propuesta de ley para implementar el trabajo a tiempo parcial aduciendo violación a derechos laborales.

³⁰ **Ibid.** Pág. 281

³¹ **Ibid.** Pág. 281

1.8.17. Salario indirecto

“Llamado también beneficio marginal, cabe sumarle la enseñanza que el trabajador recibe mientras trabaja y los cursos de perfeccionamiento que la procuren; por cuanto representan, para el empresario, un mayor costo de producción y, para el trabajador, una posibilidad de ascensos o mejores remuneraciones en lo futuro”.³²

Este es un beneficio en la profesionalización de los trabajadores en el desempeño de su actividad laboral, este proporciona a la empresa un empleado mejor capacitado, con proyección de obtener una mejor posición dentro de la misma si aprovecha la oportunidad de aplicar mejor sus conocimientos por medio de la capacitación.

1.8.18. Salario individual

“La retribución de cada trabajador considerado como unidad, aisladamente. La variedad opuesta se denomina salario colectivo”.³³

1.8.19. Salario inmediato

“El percibido en los plazos que el contrato de trabajo estipule, o en los determinados por ley. Es el que se abona normalmente por semana, quincena, o mes”.³⁴

Regulado en el Artículo 92 del Código de Trabajo primer párrafo el cual establece:

“Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor al de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para trabajadores intelectuales y los servicios domésticos”.

³² **Ibid.** Pág. 281

³³ **Ibid.** Pág. 282

³⁴ **Ibid.** Pág. 282

Los plazos en los cuales debe de hacerse efectivo el salario están establecidos en el contrato de trabajo que se suscribe entre patrono y trabajador, en el documento autorizado por el Ministerio de Trabajo se establece la forma de pago del salario, así como la fecha de pago y el lugar donde el mismo se hará efectivo.

La ley laboral también establece que el no efectuar el pago del salario completo, en la fecha y en el lugar convenidos o que por costumbre se haga, se considera una causa justa que faculta al trabajador a dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte.

1.8.20. Salario legal

“El determinado por la ley, ya sea por la cuantía mínima, ya sea como retribución para cierta labor y tiempo. Conjunto de remuneraciones y beneficios que obtiene el trabajador en la prestación de los servicios por cuenta ajena; o sea, el concepto legal de salario”.³⁵

El Artículo 91 del Código de Trabajo establece: “El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo”.

Por el principio de voluntariedad en el contrato de trabajo, el sueldo es libre de pactarse entre las partes, siempre que no sea menor al mínimo establecido por la ley.

1.8.21. Salario nominal

“El convenido entre el trabajador y el empresario, sin los restantes beneficios que obtiene por su trabajo el obrero o empleado, y sin los descuentos que su retribución experimenta

³⁵ **Ibid.** Pág. 283

con regularidad y al efectuarse el pago de los haberes. Se contrapone al salario efectivo y al salario real".³⁶

Es el convenido en el contrato de trabajo y en el cual se establece la remuneración que el trabajador percibirá por la prestación de sus servicios personales, estando este pago sujeto a descuentos de carácter tributario y legal como lo son el descuento de la cuota laboral al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y del impuesto sobre la renta; así como a deducciones que sean ordenadas por autoridad judicial competente que ordene el embargo salarial.

1.8.22. Salario por obra

"Salario a destajo o remuneración laboral que ajusta la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene".³⁷

Regulado en el Artículo 88 del Código de Trabajo que establece que el salario puede pactarse: literal b) por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o destajo).

El rendimiento es el factor predominante en esta clase de trabajo, se pacta por la producción que se obtiene, inclusive puede pactarse sin lugar de trabajo, sin supervisión inmediata y sin horario lo cual sería una relación laboral independiente.

Si se dieran los elementos de que el trabajo se desempeñe en un lugar de trabajo determinado, con supervisión inmediata y con horario de trabajo se estaría ante una relación laboral con relación de dependencia.

³⁶ **Ibid.** Pág. 283

³⁷ **Ibid.** Pág. 284



1.8.23. Salario por pieza

“De acuerdo con este sistema laboral, el obrero vende al patrono una cantidad especificada de trabajo, prescindiendo del tiempo en ejecutarlo”.³⁸

Regulado en el Artículo 88 del Código de Trabajo que establece que el salario puede pactarse: literal b) por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o destajo).

Si el trabajo se desarrolla en lugar distinto al de la empresa se tomaría como trabajo sin relación de dependencia, ya que no tendría lugar de trabajo, horario, ni supervisión inmediata y consecuentemente sin prestaciones laborales ni beneficios sociales.

Si el trabajo se realiza en sede de una empresa, con horario de trabajo y supervisión inmediata se estaría en una relación laboral normal y con derecho a los beneficios que de la misma se derivan.

1.8.24. Salario por servicios no concretados

En el supuesto de que el trabajador no pueda cumplir con su obligación de hacer, por impedírselo el empresario, se considera, a los efectos de la retribución, como cumplida; por lo tanto, con derecho a percibir la remuneración correspondiente. Si el trabajador se pone a disposición del empresario y éste no utiliza sus servicios, le debe retribución estipulada o usual; y se debe el salario sin tener en cuenta para nada si ha habido o no prestación de tareas, sin considerar el resultado de esta prestación, basta con que el trabajador permanezca a disposición del empresario y éste pueda dirigir su actividad para que se produzca la obligación del uno de abonar y el derecho del otro a percibir la retribución pertinente.

³⁸ **Ibid.** Pág. 284



En el Artículo 61 del Código de Trabajo establece obligaciones patronales e indica en la literal g “Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono”.

Para que sea otorgado este pago de sueldo no es necesario que el trabajador desempeñe la actividad laboral para la cual fue contratado, es suficiente con la permanencia en su lugar de trabajo.

La causa por la cual no labora y que es imputable al patrono puede darse por la falta de materia prima o por no suministrarle al trabajador los elementos necesarios para que desempeñe adecuadamente su actividad.

CAPÍTULO II

2. El salario mínimo

“Se designa así un límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados. Para la consolidación de las Leyes de Trabajo del Brasil se entiende por salario mínimo: “la contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, inclusive a los trabajadores rurales, sin distinción de sexo, por día normal de servicio y capaz de satisfacer, en determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte”.³⁹

La disposición de varios Estados en cuanto a la reglamentación de establecer un salario mínimo se origina con la intención de mejorar condiciones de vida para sus ciudadanos y por evidente desigualdad en las condiciones de vida la mayoría de la población.

Expositores en esta materia no se ponen de acuerdo sobre la conveniencia o inconveniencia de fijación de un salario mínimo por disposición legal, e inclusive objetan la participación del Estado, los economistas argumentan que no es la solución para mejorar condiciones de vida de los trabajadores y sus familias; y los laboristas argumentan que es la única forma de mejorar esas condiciones de vida.

2.1. Antecedentes

“En el plano mundial, la Convención 26, adoptada en 1928 por la Conferencia General de la O.I.T. instituyó los métodos de fijación de los salarios mínimos. Por aquel proyecto de convención, todo miembro de la O.I.T. que hubiese ratificado tal convenio se

³⁹ Cabanellas. *Ibid.* Pág. 283

comprometía a instituir y a conservar métodos que permitían fijar las tarifas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en la industria o en parte de la industria; pero solamente cuando no exista un régimen eficaz para implantar salarios mediante convenios colectivos o de otro modo, y donde los salarios sean excepcionalmente bajos”.⁴⁰

La reducción de las agobiantes jornadas de trabajo, la constitución de organizaciones de trabajadores, negociaciones para la fijación de salarios mínimos son algunos avances que se han logrado obtener e ir superando la fase histórica de la extrema explotación de la clase trabajadora.

2.1.1. Los beneficios e inconvenientes de la fijación del salario mínimo

“La doctrina se muestra muy dividida en cuanto a la conveniencia de establecer mínimos salariales obligatorios. Los argumentos en contra de una legislación sobre salarios mínimos se resume en que debe de regir la ley de la oferta y la demanda, no debe intervenir el legislador, impide la libre competencia entre los productores y provoca perturbaciones económicas al no tener en cuenta la relación rendimiento producción y ataca la producción sin tener en cuenta la productividad.

Se convierte pronto en un salario máximo e iguala a los trabajadores a un mismo nivel sin tomar en cuenta la capacidad y el rendimiento individual”.⁴¹

Los motivos planteados por la fuente doctrinaria carece de fundamentos de fondo ya que la ley de la oferta y la demanda sigue vigente y mejora los servicios y los bienes al haber

⁴⁰ Cabanellas. Op. Cit. Pág. 92

⁴¹ Ibid. Pág. 114

varios oferentes y la participación del Estado ha sido importante porque de lo contrario los sueldos de años anteriores se mantendrían vigentes.

En el hecho de que ataca la libre competencia no es una argumento lo suficientemente ya que la competencia mejora la calidad de los servicios y mejora la calidad de productos y sirve para regular los precios.

En cuanto a que ataca la producción sin tener en cuenta la productividad es una argumentación sin suficiente sustento ya que actualmente las empresas trabajan en procesos productivos en los cuales se proyecta la cantidad de bienes a producir y cuentan con procesos que llevan al máximo rendimiento.

El riesgo económico que conlleva la producción de un bien o la prestación de un servicio en caso se de un incremento en su costo, afecta parcialmente al empresario ya que este aumento inmediatamente es trasladado al consumidor por cuanto es quien al final paga todos los riesgos de incrementos de precio.

Posiblemente el patrono vea disminuida su ganancia en el desarrollo de su actividad, pero no pone en un riesgo extremo la existencia de su empresa y que la lleve al punto de quiebra, las grandes empresas cuentan con estudios y proyecciones que les orienta sobre los aspectos de carácter económico que pueden incidir positiva o negativamente sobre su actividad e inmediatamente toman las medidas necesarias ante esos riesgos que por lo general lleva a políticas de reducción de costos en distintos rubros y dentro de los más fuertes está la reducción de personal.

“Frente a los expresados inconvenientes, se aducen las ventajas que reporta la fijación del salario mínimo y entre estos se establece que motiva la creatividad y moral de los

trabajadores y que un pago menor provoca conflicto y malestar, a la vez que pone en un mismo plano a los empresarios.

También protege al núcleo familiar y evita la injusticia de una retribución insuficiente, justifica la intervención del Estado el cual no puede permanecer indiferente ante retribuciones inferiores a aquellas que correspondan a la actividad productiva que el trabajador lleva en beneficio de la empresa".⁴²

En cierta forma al trabajador lo incentiva en su desempeño laboral el hecho de que se le retribuya con un salario superior, pero también crea inconformidad en el sentido de que trabajadores califican su actividad de más importante en relación a la de otros y se da la inconformidad de ganar lo mismo siendo su actividad laboral más compleja.

A los empresarios no los pone en un plano de igualdad ya que existen empresas con mayor tiempo de estar trabajando y con distinta actividad empresarial que les ha representado un crecimiento económico y estabilidad en el mercado nacional, no así a empresas de reciente creación que se ven obligadas a iniciar con una fuerte carga salarial e impositiva.

En cuanto a la protección a la familia por intervención del Estado se podría considerar que la misma se debe llevar a cabo con plena independencia y ejercicio del poder soberano del Estado, no fijando salarios mínimos politizados o sin tomar en cuenta los elementos de carácter técnico que en la fijación deben de considerarse y principalmente el costo de vida, número de miembros que integran la familia promedio, así como el de la capacidad económica de las empresas, actividad y tiempo de existencia en el mercado.

⁴² Ibid. Pág. 115

2.1.2. Determinación

“El salario mínimo que debe disfrutar el trabajador será el que se estime suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida de tal agente, su educación y sus placeres honestos, como jefe de familia.

Como elemento para la fijación de la retribución mínima, de la cual no cabe descender, se toman en cuenta: a) el género de trabajo o industria; b) el grado de especialización; c) la rentabilidad de la empresa; d) la localidad o zona en que se encuentre; e) el costo de vida. Y como circunstancias personales: 1ª. Edad y sexo del trabajador; 2ª. Categoría en el oficio; 3ª. Servicios realizados; 4ª. Años de antigüedad en la profesión; 5ª. Años en la empresa”.⁴³

En Guatemala el elemento que se toma en consideración para la fijación del salario mínimo es el costo de vida, y el cual toma en consideración el costo de la canasta básica alimentaria y no el de la canasta básica vital; adicionalmente a que al momento de hacerse efectivo el salario mínimo se incrementan los precios de los productos.

2.2. La fijación del salario mínimo en Guatemala

La legislación laboral guatemalteca establece como una garantía mínima a favor de los trabajadores el derecho de estos a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral, cultural y que le permitan satisfacer sus deberes para con su familia, es decir que las leyes laborales de Guatemala, en atención a su carácter de tutelaridad hacia los trabajadores, establece la obligación patronal de retribuir el trabajo prestado en una cantidad que no puede ser inferior a la mínima establecida en la ley mediante Acuerdo Gubernativo y luego de haberse agotado el

⁴³ Cabanellas. *Ibid.* Pág. 284

proceso legal previamente establecido en el cual participan los sectores involucrados en la relación de trabajo.

Guatemala es signataria de Convenios Internacionales en materia laboral y entre los que hacen referencia a salarios mínimos están: Convenio 99 relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura, el cual permite el pago de salario mínimo en especie; y el Convenio 131, relativo a la Fijación de Salarios Mínimos con Especial Referencia a los países en Vías de Desarrollo en el cual se establecen una serie de disposiciones y elementos a considerar para que el procedimiento en la fijación de salarios mínimos sea efectivo.

Por ser Guatemala signataria de los referidos Convenios internacionales, en cumplimiento de este mandato creó las distintas comisiones de salarios mínimos como órganos colegiados con competencia para establecer esta prestación mínima a favor de los trabajadores. Estos órganos son los que a continuación se analizan.

Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución de salario mínimo. La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 establece "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: Literal f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley". El Código de Trabajo de Guatemala 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.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo”.

De acuerdo con el Convenio internacional 131 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados.

Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son: Artículo 3 “literal a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; literal b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por otra parte en el Artículo 4 numeral 2, establece que es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos”.



En cuanto a la representación e integración de dichas comisiones en el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 105, segundo párrafo establece: “En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de Trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma”.

Así mismo en el tercer párrafo de este mismo Artículo 105 establece: “Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o parte de él”

En cuanto a los elementos a considerarse para la fijación periódica de los salarios mínimos el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 111 establece: “Las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a la habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos”.

Igualmente, las comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.

Así mismo en el Artículo 112 del Código de Trabajo de Guatemala en su primer párrafo establece “La Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas de todo el país hasta donde sea posible.”

Y en el Artículo 113 del citado Código indica “El Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes, debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica”.

Según el artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala el sistema para la fijación de salarios mínimos se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones. Disposición constitucional que considero discriminatoria y excluyente.

Su fijación es anualmente según Acuerdo Gubernativo 776-94 y está a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informes a la Comisión Nacional del Salario (organismo técnico y consultivo de las mismas) el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de

Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo por conducto del referido Ministerio a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.

El Acuerdo Gubernativo 777-94 en el cual se acuerda la integración de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo para Actividades Agrícolas y no Agrícolas en su Artículo 1 establece: "Las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas estarán integradas con cinco patronos e igual número de trabajadores sindicalizados, y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo correrá la presidencia de cada comisión.

2.3. Intervención de las comisiones paritarias del salario mínimo

El Artículo 105 del Código de trabajo de Guatemala establece: Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario.

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en

parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias comisiones paritarias de salarios mínimos, siempre que la importancia del cometido así lo exija.

El Organismo ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante acuerdo, dictará el reglamento que regule la organización y el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las comisiones paritarias del salario mínimo.

El Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo a que hace referencia el Artículo 105 del Código de Trabajo de Guatemala, está contenido en el Acuerdo Gubernativo 1319 del 9 de Abril de 1968.

2.3.1. Objeto

Este Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos en su Artículo 1º. Establece “El presente reglamento regula la organización y funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario de la Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, así como el procedimiento para la fijación y revisión periódica de los salarios mínimos y las bases fundamentales sobre las cuales deben elaborar sus recomendaciones las Comisiones Paritarias”.

2.3.2. Prioridades

El Artículo 24 del citado Reglamento establece “La Comisión Nacional del Salario recomendará razonadamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las actividades, empresas, regiones u ocupaciones a las que debe darse prioridad en la fijación y revisión de los salarios mínimos. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social aprobará la recomendación o hará las enmiendas que juzguen pertinentes”.

En el Artículo 25 del Reglamento citado en el párrafo anterior se establece “ La Comisión Nacional del Salario al recomendar el orden de prioridades para la fijación de los salarios mínimos, tomará en consideración: el número de trabajadores ocupados en las actividades, empresas, ocupaciones, regiones que se afecten, la capacidad económica de los patronos, la ausencia de un régimen adecuado para la fijación de salarios mínimos, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, y las demás circunstancias que se estimen pertinentes”.

En el Capítulo III Artículo 29 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos indica que: “Los estudios económicos o monografías incluirán definición de la actividad o actividades; clasificación de las industrias que comprende: circunscripciones territorial que cubre; monto de los salarios actuales si no hubiere salario mínimo establecido, o si éste no puede tomarse como base la información disponible sobre la capacidad económica de los patronos o empresas de la jurisdicción; resultado de las encuestas sobre el costo de la vida; cálculo del presupuesto familiar del trabajador tomando en cuenta fundamentalmente el cumplimiento de sus deberes como jefes de familia; y cualquiera otra información que pueda ser utilizable para las labores de las comisiones.

El promedio de la familia tipo que deberá ser sostenida por un trabajador se determinará en cada estudio económico, atendiendo a los datos estadísticos de cada región si los hubiere, o en su defecto datos generales para todo el territorio nacional.

En tales estudios se harán constar las fuentes de información estadística de orden económico o de otra naturaleza que se haya utilizado y contendrán recomendación sobre el salario mínimo que el análisis socio-económico aconseje”.

En el Artículo 30 del mismo cuerpo legal citado anteriormente establece: Principalmente las Comisiones Paritarias, para recomendar el salario mínimo atenderán: a) Las obligaciones pecuniarias del trabajador para cumplir sus deberes como Jefe de Familia; b) Las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola; c) Las particulares condiciones de cada región especialmente en el orden económico; y, d) Los salarios mínimos establecidos por actividades de igual naturaleza por medio de los pactos colectivos.

Asimismo el Artículo 33 del mismo cuerpo legal establece “Para hacer sus recomendaciones las Comisiones Paritarias y emitir su dictamen razonado a la Comisión Nacional del Salario, deberán tener en cuenta que el salario es el ingreso esencial del trabajador, un elemento importante de costo de producción para los patronos y un factor fundamental en la economía del país”.

Y en el Acuerdo Gubernativo número 777-94 en el cual se acuerda la integración de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo para actividades Agrícolas y no Agrícolas en el Artículo 1 establece “Las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas estarán integradas por cinco patronos e igual número de



trabajadores sindicalizados y un inspector de trabajo, a cuyo cargo correrá la presidencia de cada comisión”.

2.4. Intervención de la Comisión Nacional del Salario

El Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 112 establece: “La Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

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

2.4.1. Atribuciones

En el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, en el Capítulo II, Artículo 12, establece: a) Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la Política General del Salario; b) Actuar como Organismo Técnico y Consultivo de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo; c) Proponer al



Ministerio del Ramo el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos; d) Realizar estudios, encuestas, formular índices de bienestar relacionados con el salario y el presupuesto familiar, el costo de vida, que sirvan en las apreciaciones de la evolución de los salarios para los efectos de su implantación y revisión; e) Recomendar los sistemas adecuados en la implantación de los salarios mínimos, y su naturaleza ocupacional, industrial o regional, o la que se estime conveniente a las necesidades de la población y el carácter de las industrias, empresas o patronos a quienes afecte; f) Organizar comisiones de estudio de los diversos aspectos económicos y laborales relacionados con el salario, dando participación a los sectores interesados; g) Prestar asesoría a la Oficina Administrativa del Salario en la realización de los estudios económicos diversos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; h) Rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen razonado que corresponda, después de recibir los informes en los cuales recomiendan las Comisiones Paritarias los salarios mínimos procurando armonizarlos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible. Copias de este dictamen remitirá a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; i) Conocer de las revisiones que se formulen durante la vigencia del acuerdo que fije los salarios mínimos, en igual forma que lo estipulado en el inciso c) anterior; y, j) Evacuar las consultas que sean de su competencia.

2.5. Intervención del Organismo Ejecutivo

El Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 en su Artículo 113 establece “El Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes, debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y

Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa y circunscripción económica.

En los considerandos de los referidos acuerdos, deben consignarse las razones en que descansa la fijación de salarios mínimos”.

2.6. Vigencia del salario mínimo

El Acuerdo Gubernativo 776-94 en su Considerando tercero indica “La Comisión Nacional del Salario acordó establecer salarios mínimos a partir de 1995”. Y en su Artículo 1 establece: “Los salarios mínimos e fijarán anualmente de conformidad con el procedimiento establecido en la ley”.

Anteriormente no se había fijado una posición distinta para la fijación de un salario menor al mínimo establecido en el presente año, Comisiones Paritarias de Salario Mínimo de cuatro municipios del interior del país presentaron solicitud a la Comisión Nacional del Salario y las cuales serán analizadas.

En los municipios creados como circunscripciones el Ejecutivo espera atraer inversiones en manufactura liviana. Esta es la franja de desarrollo llamada de Puerto a Puerto. Las recién creadas circunscripciones económicas entregaron a la Comisión Nacional del Salario (CNS) las propuestas para fijar el salario mínimo para 2015 en los cuatro municipios que el gobierno propuso.

El Presidente de la Comisión Nacional del Salario (CNS), indicó que se convocará a una reunión para conocer las propuestas que entregaron las cuatro comisiones paritarias de los municipios de San Agustín Acasaguastlán, y Guastatoya, de El Progreso; Estanzuela en Zacapa y Masagua en Escuintla.



Los delegados de las comisiones dieron a conocer sus propuestas, que reducirán el pago mínimo vigente que se ubica en Q2 mil 530 para las actividades agrícolas y de ciudad, y de Q2 mil 346 para los trabajadores de maquila y de empresas de exportación.

En el caso de San Agustín Acasagatlán se propone Q 1,200; en Estanzuela y Masagua el salario mínimo propuesto es de Q1,500 y en Guastatoya de Q 1,780, incluyendo Q250 de bono incentivo.

El Presidente de la Comisión Nacional del Salario analizará las propuestas y resolverá en el plazo establecido por la ley para emitir su dictamen. Las comisiones paritarias solicitaron entregar las propuestas en un acto público, pero el detalle de los informes se conocerá hasta en la próxima sesión de la CNS, agregó.

El representante del sector empleador en la comisión paritaria del Municipio de Estanzuela, expresó que necesitan nuevas políticas de desarrollo y con la propuesta se busca crear más fuentes de empleo en el municipio motivo por el cual piden respaldo para aprobación de la propuesta presentada

En el caso del Municipio de Guastatoya, la delegada por los trabajadores, indicó se busca dar un ingreso digno para cubrir las necesidades básicas con el salario mínimo propuesto.

El representante del Municipio de San Agustín Acasaguastlán, expresó que no existe un salario mínimo en el municipio y por eso espera que se acepte la propuesta de Q1,500.00 mensuales y el acceso a las prestaciones y seguro social.

El representante de los trabajadores del Municipio de Masagua, comentó que el empleo en el municipio es escaso y se tiene solo en época de zafra.



El representante sindical ante la CNS, los derechos de los trabajadores son irrenunciables y no pueden ser disminuidos, si las propuestas son inferiores afectarían a los trabajadores en los cuatro municipios, dijo.

Si la CNS no logra un consenso, será decisión del Presidente de la República el monto que se fije para el 2015.

Son propuestas realistas de las comisiones paritarias creadas recientemente en dichos municipios ya que ellos viven una realidad económica y social directa, conocen y discutieron sobre las capacidades económicas de las personas que crean o desean crear fuentes de empleo en estas áreas y también saben que no pueden estas empresas o personas cubrir el salario mínimo establecido que la mayoría de patronos si pueden cubrir a nivel de la capital o de centros urbanos con mayor actividad económica.

Plantearon cual es la realidad económica de éstos cuatro municipios y tratan de crear fuentes de empleos en base a la capacidad económica de los empresarios de estas áreas y con el respaldo legal correspondiente para aplicar estos mínimos salariales solicitados.

Aún la Comisión Nacional del Salario no acogiera dicha propuesta la realidad económica y social de distintas áreas del país no permite en muchos casos cubrir ni el salario mínimo actual aprobado para el 2014 y el de años anteriores.

La parte patronal defiende su posición en el sentido de que plantean que si se proponen salarios mínimos mayores a los de la capacidad económica de sus empresas, lo otorgarán a sus trabajadores pero reducirán los puestos de trabajo y no habrá posibilidad

de crear fuentes de empleo y lo cual obliga a la comisión e inclusive al Organismo Ejecutivo a ser cautelosos en la fijación de salarios mínimos anuales.

En relación a esta propuesta el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 110 establece: “Son atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos:

Literal c) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya”.

A partir del 29-89 se estableció salarios mínimos para maquila y actividades de exportación, ya que es un régimen especial.

Recientemente visitó Guatemala el Presidente de la República del Ecuador quien explicó “que el modelo que ha implementado en Ecuador no discrimina al sector privado, pero sí lo regula. Es por esto que ha obligado a las empresas a pagar un salario digno, una medida inédita que beneficia al trabajador más allá de un salario mínimo. Priorizar al ser humano sobre el capital financiero fue la idea central de su discurso”.⁴⁴

Al haber un único salario mínimo que se asigna a diversos tipos de actividad laboral crea un desfase económico y social de quienes tienen una mejor instrucción académica se vean obligados a aceptar un salario que será de subsistencia, ya que este puede no ser suficiente para mantener un nivel de vida al cual esta persona está acostumbrada y el cual debe mantener, lo cual puede ser no suceda con otra persona en otra área del país o de distinta actividad laboral, la cual con el salario mínimo fijado puede solventar todas

⁴⁴ Vega, Pavel Gerardo. *El Periódico*. Sección nación. Pág. 4



sus necesidades y cubrir con el salario mínimo todas sus obligaciones de carácter personal y familiar.

Es motivo de controversia un tema tan debatido entre doctrinarios, juristas, representantes de los trabajadores, representantes patronales y la sociedad, pero lo difícil de crear fuentes de empleo así como encontrar un empleo que genere los beneficios para vivir adecuadamente tiene que ser objeto de un análisis consensuado por estos sectores y también de carácter técnico no politizado.

En este sentido se ha argumentado sobre la conveniencia o inconveniencia de aprobar estos salarios diferenciados, dentro de estas diversas posiciones se argumenta violación a los derechos humanos de los trabajadores y que con la aprobación de salarios inferiores al mínimo establecido actualmente no se garantiza un ingreso familiar digno que permita condiciones de existencia aceptables.

Sin embargo los habitantes de estos cuatro municipios del país manifiestan por medio de sus representantes políticos que se considere de urgencia para sus comunidades la creación de fuentes de empleo formal y así poder mejorar sus condiciones de vida, teniendo una fuente de empleo que les permita obtener beneficios que no se dieron con anterioridad y que les permita estabilidad laboral, un ingreso económico constante, acceso al seguro social, desarrollo de una vida laboral productiva y perspectivas de desarrollo para el trabajador y su familia.



CAPÍTULO III

3. Propuestas de fijación del salario mínimo

Éste debería de ser el resultado del acuerdo obtenido por las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo y al haber tomado en cuenta todos los elementos aludidos en el Reglamento de las Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para la fijación de éstos.

Sin embargo del año 2004 al 2013 las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos no lograron llegar a acuerdos que beneficien al sector trabajador y en cierta forma al sector empresarial, ya que mientras sea mayor la capacidad adquisitiva de un trabajador por un mejor sueldo obtenido, mayor será su capacidad de consumo y adquisición de bienes y de servicios.

También el sector estatal se vería beneficiado, ya que se reduciría la solicitud de prestación de servicios al haber una mejor capacidad económica del sector trabajador y poder afrontar de manera personal los gastos en salud, educación, vivienda, y de desarrollo personal y familiar, las propuestas de ambos sectores tanto el de los representantes de los trabajadores como la de los empresarios han sido irreales a la actualidad nacional.

Por una parte los representantes de los trabajadores han hecho propuestas de incrementar el salario mínimo hasta en un cien por ciento, tomando en cuenta los datos estadísticos sobre inflación y costo de vida anual y el cual la Institución que oficialmente proporciona estos datos es el Instituto Nacional de Estadística.

Omite en este sentido el sector representativo de los trabajadores considerar la clasificación de la empresa; tiempo de constitución, ubicación geográfica, actividad económica que desarrolla, si es considerada grande, mediana o pequeña empresa, así como capacidad económica.

Por su parte el sector representativo de los patronos hace referencia a lo difícil de mantener y subsistir en el medio competitivo actual y de la amenaza que representaría tanto para ellos como para el sector laboral del país mantener la subsistencia de sus empresas si se acuerda un salario mínimo superior a las propuestas que ellos plantean.

En el año 2007 el sector empresarial representado en la Comisión Paritaria de Salarios Mínimos, propuso se estableciera un salario por productividad sin garantizar un salario mínimo base, el cual representaría una mayor explotación de la mano de obra de los trabajadores, propuesta la cual pretendía se suprimiera el salario mínimo, a lo cual el sector representativo de los trabajadores se opuso y planteó su propuesta de que se garantizara un salario mínimo.

Del año 2004 al año 2013 los salarios mínimos han sido incrementados y sin haber superando en ninguno de los casos el costo de vida anual en vista que las propuestas de sector empresarial y sector laboral no han tenido acuerdos y la tendencia futura pareciera mantenerse.

En el mes de septiembre del año 2008 de acuerdo a estudios de el Instituto Nacional de Estadística, "el costo de la canasta básica de alimentos que está compuesta por 26 productos ascendía a Q 1941.84; y el costo de la canasta básica vital en la cual se incluye adicionalmente el vestuario, calzado, vivienda, educación, salud, transporte,

bienes y servicios directos llegaba a Q 3543.49 para una familia integrada por cinco miembros”.⁴⁵

Al mes de junio del año 2014 de acuerdo a datos estadísticos obtenidos de la misma fuente, indican que “el costo diario familiar es de Q 100.41; el costo de la canasta básica alimentaria mensual por familia es de Q 3012.30; y el costo de la canasta básica vital mensual es de Q 5496.90. Estos datos son para un grupo familiar integrado por 5 miembros”.⁴⁶

Lo cierto es que si los ingresos de una familia son inferiores a los Q 5496.90, ésta no cuenta con lo suficiente para comprar lo indispensable para vivir.

En el año 2014, los salarios mínimos fijados son para actividades agrícolas y no agrícolas Q 2280.34 más bonificación de Q 250.00, lo cual no cubre los gastos del grupo familiar de 5 personas.

El Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos establece en sus artículos 27 y 29 lo siguiente: Artículo 27. “La Oficina Administrativa del Salario al aprobar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social del orden de las prioridades en la forma indicada en el Artículo 24 del Reglamento, procederá a verificar los estudios necesarios para la implantación de los salarios mínimos poniendo especial cuidado en la veracidad de las encuestas y estudios que realice, y en la actualidad de los índices de precios al consumidor, costo de vida en que se fundamenten”.

⁴⁵ Instituto Nacional de Estadística. Índice de precios al consumidor. Septiembre 2008

⁴⁶ www.ine.gob.gt

Y en el Artículo 29. “Los estudios económicos o monografías incluirán definición de la actividad o actividades; clasificación de las industrias que comprende: circunscripciones territorial que cubre; monto de los salarios actuales si no hubiere salario mínimo establecidos, o si éste no puede tomarse como base la información disponible sobre la capacidad económica de los patronos o empresas de la jurisdicción; resultado de las encuestas sobre el costo de la vida; cálculo del presupuesto familiar del trabajador tomando en cuenta fundamentalmente el cumplimiento de sus deberes como jefes de familia; y cualquiera otra información que pueda ser utilizable para las labores de las comisiones.

El promedio de la familia tipo que deberá ser sostenida por un trabajador se determinará en cada estudio económico, atendiendo a los datos estadísticos de cada región si los hubiere, o en su defecto datos generales para todo el territorio nacional.

En tales estudios se harán constar las fuentes de información estadística de orden económico o de otra naturaleza que se haya utilizado y contendrán recomendación sobre el salario mínimo que el análisis socio-económico aconseje”.

Tomando en cuenta las consideraciones que la misma ley define a tomar en cuenta para la fijación de salarios mínimos para el sector trabajador lo que no ha coincidido es la voluntad del sector empresarial en la fijación de éstos.

Según datos estadísticos del sector empresarial de Guatemala, se ha obtenido incremento económico y las calificadoras de riesgo a nivel mundial le otorgan una buena calificación a Guatemala y le dan una calificación aceptable por su favorable clima de inversión; inversión y crecimiento económico que no llega al desarrollo de la mayoría de la clase trabajadora.

Se deben de considerar dos factores que aparentemente son lo mismo pero que en la realidad implica una diferencia bien marcada entre lo que es el crecimiento económico y lo que es el desarrollo.

El crecimiento económico es el aumento en la recepción de recursos para determinado grupo y el cual debería generar un beneficio en un sector social amplio como lo es el sector laboral, actividad mercantil la cual genera beneficios al sector productivo y no al sector laboral.

El desarrollo se entiende por una mayor percepción de recursos económicos y el cual proyecta beneficios de diversa índole a un sector amplio de la sociedad y el cual se traduce en mejores servicios de salud, educación, seguridad social, infraestructura, oportunidades de mejorar su situación salarial sobre los límites mínimos y los cuales en una sociedad desarrollada no deberían de existir.

En relación al presente tema la pregunta principal consiste en establecer: a quien le corresponde dar una mejor calidad de vida al sector trabajador? al Estado, en su calidad de garante de condiciones de vida aceptables o dignas para todos los ciudadanos? al sector empresarial? en su calidad de generador de riqueza o le corresponde al mismo trabajador?

Considero que esto debería de ser un esfuerzo conjunto del Estado, sector empresarial y del sector trabajador, sin embargo, el mayor generador de fuentes de empleo como lo es el sector gubernamental no garantiza a sus trabajadores un salario mínimo, al establecerse por disposición constitucional que se excluye de la fijación del mismo a los trabajadores del Estado y sus instituciones.

En Guatemala se da una generación de empleos con salarios ínfimos en contravención de Convenios y Tratados que ha ratificado.

Por parte del sector empresarial se creó una estrategia laboral con la perspectiva de colaborar en la mejora de las condiciones de vida del sector trabajador, esta estrategia se denomina Responsabilidad Social Empresarial y la cual dentro de sus principios establece cumplir con la ley, cumplir con el trabajador, cumplir con el municipio, cumplir con el Estado.

La estrategia implementada por el sector empresarial proporciona al trabajador y su familia mejores condiciones de vida dentro de su lugar de trabajo como en la comunidad, tratando de cubrir necesidades que el Estado no ha cubierto.

3.1. Desarrollo humano y crecimiento económico

“La concepción del desarrollo como la expansión de las libertades reales de que disfrutan los individuos permite hacer una relectura del papel que desempeñan la economía y la búsqueda del crecimiento económico y de mayores niveles de ingresos en una sociedad. La diferencia fundamental entre el enfoque utilitarista y el enfoque de capacidades es que el primero se ha concentrado, casi exclusivamente, en la expansión de uno de los ámbitos de interés de las personas: el del ingreso. Mientras que el de capacidades, base del paradigma del desarrollo humano, incluye el factor ingreso pero también la ampliación de todas las opciones, sean éstas de los ámbitos económico, social, político o cultural”.⁴⁷

A la fecha, las principales corrientes del pensamiento económico sobre desarrollo y las estrategias que se han aplicado para lograrlo han argumentado que la expansión del

⁴⁷ PNUD. Informe nacional de desarrollo humano 2007/2008. Volumen I. Pág. 68

ingreso puede ampliar todas las otras opciones. Efectivamente existe una correlación importante entre la riqueza de las naciones y el desempeño de ciertos indicadores sociales de educación y salud.

Las opciones de desarrollo se lograrán si los actores reconocen y responden a cubrir por los medios a su disposición la mejora de la sociedad en conjunto.

“Otro factor que pesa en esta asociación entre ingresos e indicadores sociales es que el ingreso tiende a estar desigualmente distribuido en las sociedades. Hay personas que prácticamente no tiene acceso a ingresos, otras tienen acceso limitado y algunas tienen ingresos en abundancia.

Es amplia la evidencia que demuestra que el crecimiento económico, generalmente, no se supera, a menos que se creen condiciones en la sociedad para que ello ocurra. Por otra parte, las prioridades nacionales no siempre favorecen a la mayoría de personas, más bien se definen por presiones de grupos de interés, especialmente cuando las élites económicas no tienen contrapeso en la sociedad o en el sistema político”.⁴⁸

Asimismo, hay que considerar que la expansión del ingreso, en contextos en donde faltan las libertades políticas o se excluye a las personas de las oportunidades a causa de su sexo, su adscripción étnico-cultural u otro rasgo de identidad, no tiene el mismo efecto que en escenarios en donde prevalece un ambiente económico, político y cultural más liberal. Además, si no existe una adecuada institucionalidad y hay una democracia poco profunda, la riqueza producida no dará como resultado un mejor nivel de vida para muchos de los habitantes.

⁴⁸ PNUD. *Ibid.* Pág. 69

Por otra parte, debe reconocerse que la acumulación de riqueza no lleva necesariamente a la satisfacción de toda la gama de opciones e intereses humanos, por ejemplo: no hay asociación directa entre el nivel de ingreso y los valores culturales que definen la falta de equidad de género, que limita el papel y las oportunidades económicas que tienen mujeres y hombres en la sociedad.

Finalmente, muchas de las opciones humanas van más allá del bienestar económico: conocimiento, salud, un ambiente saludable, libertad política, el disfrute de oportunidades de recreación, depende únicamente de manera parcial del nivel de ingreso.

Algunos de los economistas que han estudiado los vínculos entre crecimiento económico y desarrollo humano plantean que hay dos cadenas causales que conectan desarrollo humano y crecimiento económico. Una corre desde el crecimiento económico al desarrollo humano, en la medida en que los recursos del ingreso nacional se asignan a actividades que contribuyen al desarrollo de las personas. La otra corre en sentido inverso: del desarrollo humano al crecimiento económico, indicando cómo, además de ser un fin en sí mismo, éste contribuye a elevar el ingreso nacional.

3.1.1. Del crecimiento económico al desarrollo humano

La manera en que el crecimiento se traduce en distribución del ingreso o en reducción de la pobreza depende de la naturaleza del proceso de crecimiento; es decir, cuánto éste se basa en la generación de empleo y en el incremento del ingreso rural, por ejemplo. El gasto en desarrollo humano se ve afectado por la tasa de reducción de la pobreza. Si los hogares pobres reciben ingreso extra, incrementan el consumo de alimentos y de calorías de manera significativa. Sociedades más equitativas tienen tasas más altas de matriculación en el ciclo básico.

“El ingreso del hogar tiene también un efecto significativo en la demanda de servicios de salud. Igualmente ocurre cuando las mujeres controlan el ingreso; en este caso, los patrones de gasto se sesgan hacia el consumo demás insumos que favorecen el desarrollo humano, tales como comida y educación”.⁴⁹

Otro aspecto importante a considerar no es sólo el volumen de recursos que se asigna al desarrollo humano sino, además, la efectividad de ese gasto. La inversión social se ve gravemente afectada ya que los recursos asignados para satisfacer necesidades sociales de educación, salud, vivienda y empleo digno se utilizan en otros fines.

3.1.2. Del desarrollo humano al crecimiento económico

“Existe abundante evidencia que sugiere que, en la medida en que las personas están mejor alimentadas se vuelven más saludables; y si están, además, más educadas, contribuyen más y mejor al crecimiento económico”.⁵⁰

Alcanzar mejores niveles de desarrollo humano, además de ser un fin en sí mismo, tiene un impacto en la economía mediante la ampliación de la capacidad de las personas, su creatividad y su productividad.

Nutrición, salud y educación se encuentran entre los principales determinantes de la composición del crecimiento basado en exportaciones; constituyen, en conjunto, un importante ingrediente de la capacidad del sistema económico para prestar y absorber tecnología moderna de manera efectiva.

⁴⁹ PNUD. *Ibid.* Pág. 71

⁵⁰ PNUD. *Ibid.* Pág. 71



“Más específicamente, nutrición, salud, educación primaria y media elevan la productividad de los trabajadores urbanos y rurales; la educación media facilita la adquisición de habilidades técnicas y competencias administrativas; la educación terciaria apoya el desarrollo de las ciencias básicas y la adaptación doméstica de las tecnologías para el desarrollo; la educación secundaria y terciaria son fundamentales para el desarrollo de instituciones clave –de Gobierno, jurídicas, financieras y otras-, esenciales para el desarrollo económico”.⁵¹

En la agricultura hay efectos positivos de la educación sobre la productividad de campesinos que aprenden a utilizar tecnología para la producción, igualmente contribuye al aumento de capacidades y a la renovación tecnológica en la industria. El nivel educativo de quienes formulan las políticas y toman decisiones también es fundamental para el crecimiento económico.

Una buena salud y una nutrición adecuada mejoran el aprendizaje escolar, lo que, a su vez, incide posteriormente en la calidad del recurso humano disponible en los mercados. Una mejor salud puede incrementar los ingresos de una persona, Además disminuye el ausentismo laboral.

3.1.3. Desarrollo humano y crecimiento económico: avenidas no siempre confluentes

“Es posible desatar una espiral virtuosa de desarrollo sostenido en una sociedad cuando crecimiento económico y desarrollo humano se refuerzan mutuamente. Al examinar las tendencias de largo plazo (treinta años) en los encadenamientos entre ambos conceptos –crecimiento económico y desarrollo humano-, se ha demostrado que hay sociedades

⁵¹ PNUD. *Ibid.* Pág. 72



que han entrado en circuitos virtuosos de esa naturaleza; sin embargo, también hay otros países que están inmersos en círculos vicios de bajo rendimiento económico que llevan a poco desarrollo humano el que, a su vez, limita la posibilidad de crecimiento”.⁵²

En otros casos, los países han dado preeminencia a este último, pero no han aprovechado su riqueza para promover más y mejor vida para su población. También hay países donde el desarrollo humano se ha dado, a pesar de un aumento económico no tan favorable. Finalmente, aunque en pocos casos, hay países en donde no hay ni lo uno ni lo otro.

También se ha llegado a la conclusión de que es más difícil que un país que ha comenzado su desarrollo con un fuerte sesgo pro crecimiento económico pase después al ciclo virtuoso de desarrollo humano; en algún momento, dada la debilidad del encadenamiento, todos volvieron al ciclo vicioso (desarrollo humano deficiente, escaso crecimiento económico). En cambio, algunos países que comenzaron con un sesgo pro desarrollo humano lograron avanzar hasta situarse entre los que generaron un ciclo virtuoso y permanecieron en él.

“Con ello se refuerza la afirmación de que no es posible pasar fácilmente de un desempeño sesgado a favor del crecimiento económico a uno de ciclo virtuoso. En cambio, los países con desempeño sesgado a favor del desarrollo humano sí pasan a menudo al ciclo virtuoso, mientras que aquellos con sesgo pro-crecimiento tienden a volver al ciclo vicioso”.⁵³

⁵² PNUD. *Ibid.* Pág. 72

⁵³ PNUD. *Ibid.* Pág. 73



Ello sugiere que, contrariamente al modelo que a menudo se recomienda, no es posible ocuparse primero del crecimiento y después del desarrollo humano, porque, en la práctica, esto menoscabará lo uno y lo otro.

Cada una de las posiciones tiene sus puntos de vista debidamente sustentados pero son excluyentes al no dar una opción intermedia de un desarrollo humano y un crecimiento económico paralelo.

Los países en vías de desarrollo pueden disponer paulatinamente de recursos que se destinen a ir brindando desarrollo humano a cierta parte de su población, tal vez no en su totalidad debido a la limitación de recursos y por que cierta parte de esa población ya está en su fase de vida productiva intermedia o avanzada, pero otra parte de esa población que inicie a futuro su vida productiva si necesita desarrollarse.



CAPÍTULO IV

4. Viabilidad de la propuesta presentada por el sector patronal

En el presente año al mes de septiembre, el sector patronal representado en la Comisión Paritaria de Salarios Mínimos hizo la recomendación que se mantengan para el año 2015 la estabilidad del salario mínimo vigente.

El sector agrícola tampoco dará aumento y a la posición de éste grupo empresarial se suma a la fijada por el sector exportador y de maquila, que también se inclinan por incremento cero.

4.1. Propuesta concreta del sector patronal

La propuesta del sector patronal en las negociaciones del presente año para fijar los salarios mínimos a entrar en vigencia a partir del mes de enero 2015 es de incremento cero.

4.2. Viabilidad de la propuesta presentada por el sector laboral

El sector trabajador representado en la Comisión Paritaria de Salarios Mínimos hizo la solicitud de incrementar a Q 125.00 diarios de salario mínimo para el sector trabajador, el cual equivale al 64.45% de incremento sobre el salario mínimo vigente en el presente año.

4.2.1. Propuesta concreta presentada por el sector laboral

La propuesta del sector trabajador en las negociaciones del presente año para fijar los salarios mínimos a entrar en vigencia a partir del mes de enero 2015 es de incremento



del 64.45% sobre el sueldo mínimo actual vigente, para devengar Q 3750.00 más Q 250.00 de bonificación; para tener un ingreso mínimo mensual de Q 4000.00 por trabajador.

En cuanto a las reuniones que se han mantenido entre el sector empleador y el sector trabajador en las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, no se ha tenido conocimiento de los factores que cada uno de ellos ha tomado en cuenta para la fijación del salario mínimo y del por qué se ha generalizado un único salario mínimo para las distintas actividades laborales.

En el medio empresarial guatemalteco existen empresas con amplia y reconocida trayectoria, y las cuales reportan anualmente los beneficios obtenidos como resultado de sus actividades, tales como las dedicadas a la prestación de servicios financieros a las cuales no afecta en lo mínimo la fijación anual de un nuevo salario mínimo.

Medianas empresas si podrían verse afectadas en cuanto a su existencia y en cuanto a mantener las fuentes de empleo ya creadas y a la imposibilidad de crear nuevas por la fijación de nuevos salarios mínimos cada año, aunque la tendencia es el traslado de ese nuevo costo a sus productos que al final es pagado por el consumidor final.

El mayor riesgo lo corren las pequeñas empresas, las cuales podrían verse en riesgo de desaparecer al no poder asumir ese nuevo aumento en los salarios de sus colaboradores o bien verse obligados a suprimir plazas de trabajo para sostener la existencia de su empresa.

No es justo ni igualitario pagar o fijar un salario mínimo igual para una persona de estado civil soltera a una casada; o entre una persona de estado físico sano a otra que padece

de enfermedades o dolencias físicas; o entre una persona que recorre grandes distancias para llegar a su lugar de trabajo y otra que vive cerca.

Dos personas con capacidades similares pudieran alcanzar diferentes desempeños, en la medida en que hacen distintas elecciones y tienen diversas ideas de lo que es el bienestar.

Son innumerables los factores a tomarse en cuenta, pero debe buscarse técnicamente una solución que no afecte gravemente a ninguno de los dos sectores ya que esto incidirá sobre el crecimiento económico y el desarrollo social.

Inclusive, se debería de excluir de la participación del Organismo Ejecutivo en la fijación del salario mínimo y buscar otra clase de alternativas ya que se ha comprobado la falta de efectividad en la participación del mismo ya que se convierte en una participación politizada y antitécnica.

Se ha tratado de encontrar algunas soluciones alternativas para facilitar fuentes de trabajo como lo es el trabajo a tiempo parcial e inclusive los salarios diferenciados y los cual han creado gran controversia aduciendo violaciones a derechos fundamentales de los trabajadores, viéndose inmediatamente descartadas tales propuestas sin dar oportunidad de ponerlas en práctica y ver los resultados de las mismas en un mediano plazo.

4.3. La economía como espacio de expansión de las libertades humanas

“Las actividades económicas desarrolladas por los ciudadanos debieran proporcionar los recursos y condiciones materiales que los sustenten, y además, debieran llenar sus vidas

de valor y significado. El paradigma del desarrollo humano reconoce a la economía como ámbito de ampliación de libertades con valor instrumental e intrínseco”.⁵⁴

4.3.1. La economía como ámbito de libertad instrumental

“La economía debiera proporcionar la oportunidad a los individuos de utilizar los recursos económicos para consumir, producir o realizar intercambios. Los derechos económicos de una persona dependen de los recursos que posea o a los que tenga acceso, así como de las condiciones del intercambio, tales como precios relativos o el funcionamiento de los mercados.

Vista así, la economía es uno de los ámbitos más poderosos que existen para liberar a las personas de las privaciones más elementales: la pobreza, el hambre, la enfermedad evitable y la muerte prematura y, por ello, se le considera un ámbito de libertad con valor instrumental esencial para el desarrollo humano. Permite a las personas potenciar sus capacidades para mejorar sus condiciones de vida y ser más productivas. En el lenguaje de derechos humanos, su importancia está también claramente establecida, a tal punto que los derechos económicos son tan relevantes e inherentes a las personas como los derechos civiles y políticos”.⁵⁵

La Declaración Universal de los Derechos Humanos recoge tres derechos económicos fundamentales: el primero es el derecho a un nivel de vida digno y en el Artículo 25 establece: Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios, pero, dado que un nivel

⁵⁴ PNUD. *Ibid.* Pág. 63

⁵⁵ PNUD. *Ibid.* Pág. 63



de vida decoroso también requiere de educación básica, se señala que éste también debe ser considerado como parte integral del mismo.

El segundo, en el Artículo 23 es el derecho a un empleo sin discriminación y con una remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure a las personas, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Este derecho es protegido en parte por el derecho a fundar sindicatos y sindicarse, especificado en el mismo Artículo.

El tercero es el que se ha llamado Garantía de Ingreso Básico, está referido en el Artículo 25, que señala que el individuo tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez, y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Por otra parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su preámbulo señala que:

1. Todos los pueblos tienen derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural.
2. Para el logro de sus fines, todos los pueblos pueden disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales. En ningún caso podrá privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia.

Además, los tres derechos económicos básicos señalados inicialmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos también están incluidos y ampliados en este Pacto;

se resalta el derecho a un nivel de vida adecuado, así como el derecho a la educación y a la salud. De igual forma, el Pacto reconoce el segundo derecho económico básico al hablar del goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, enfatizando:

- a) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- b) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- c) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- d) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- e) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Mientras tanto, en el Artículo 9 se incluye el derecho a la seguridad y seguro social, lo que es coherente con el tercer derecho económico fundamental.

4.3.2. La economía como ámbito de libertad intrínseca

“La importancia de la economía va más allá de ser sólo un ámbito para la ampliación de las capacidades humanas que incrementen las condiciones de vida y la productividad de las personas (valor instrumental de las libertades). Desde la perspectiva del desarrollo

humano es, además, un ámbito de ampliación de libertades intrínsecas, con capacidad para llenar de valor y significado las vidas de las personas.

Las personas tienen derecho a tener libertad para realizar transacciones, para comprar y vender, para intercambiar y para tratar de llevar una vida que pueda florecer gracias a esas transacciones. Negar esa libertad sería, a criterio de Sen, un gran fracaso en una sociedad. Los mercados son, en este contexto, el mecanismo y el medio para la realización de esta libertad” .⁵⁶

Es considerar en si una realización de una vida sin limitaciones para el trabajador y su familia, obtener una holganza económica permite obtención de satisfactores vitales.

4.3.3. Economía y libertad en el INDH 2007/2008

En el Informe Nacional de Desarrollo Humano exponen una serie de libertades relacionadas con el ámbito económico. Estas libertades incluyen: la libertad para trabajar, para producir, para tener y para consumir. Cada una tiene valor intrínseco e instrumental.

4.3.4. Libertad para trabajar

“Una de las libertades que puede ser seriamente afectada cuando la economía no se considera como un ámbito de libertades intrínsecas e instrumentales es la denegación de la libertad para participar en el mercado de trabajo, la cual ha sido, por siglos, una de las maneras de mantener a los individuos en la esclavitud y el cautiverio.

⁵⁶ PNUD. *Ibid.* Pág. 66

En Guatemala, las últimas formas de trabajo no asalariado se abolieron en la Constitución de 1945. Sin embargo, en la práctica, dichas formas siguen existiendo y afectan, especialmente, a mujeres y niños en el sector de la economía rural.

Ello también se comprueba, por ejemplo, cuando la niñez se ve sometida a la obligación de trabajar, en lugar de ejercer su derecho a educarse, o cuando mujeres y niñas prestan sus servicios como empleadas de casa particular sin ningún contrato y sin el establecimiento de parámetros mínimos y verificables de remuneración y de condiciones laborales”.⁵⁷

4.3.5. Libertad para ser productivos y acreditar propiedad

“Dentro del ámbito económico también destaca la libertad para producir, para crear y para invertir en aquellas actividades productivas que deberían poder tener todas las personas. En este marco, tanto el Estado como los mercados y el mecanismo de mercado juegan papeles fundamentales para asegurar que esta libertad sea de factible realización para las personas.

No obstante, para que esta libertad sea efectiva, para que las personas logren desatar sus capacidades productivas, deben existir ciertas condiciones, pues el mercado es, por su naturaleza, desigual y crea desigualdades.

Si los mercados son monopólicos, si los mercados simplemente no existen, si faltan los insumos indispensables (crédito, tierra, tecnología, información, formación), si hay diferencias de poder político, si faltan mecanismos adecuados de transparencia y de estabilidad para que haya confianza y certidumbre en la capacidad de los mercados para

⁵⁷ PNUD. *Ibid.* Pág. 66

desatar libertades, dirimir controversias y equiparar capacidades, difícilmente el mercado será mecanismo liberador que plantea el enfoque de desarrollo humano”.⁵⁸

Todo ello aplica igualmente en lo referente a la libertad para poseer bienes en propiedad. El derecho a la propiedad se caracteriza por implicar la autoridad exclusiva para determinar cómo se utiliza un recurso dado; por ejemplo, el recurso de la tierra.

Tal derecho consagra que la persona dueña del recurso tiene la potestad exclusiva de usufructuarlo, siempre bajo el criterio de que es ella quien determina cómo se utiliza ese recurso. El derecho a la propiedad privada significa que el propietario puede delegar, alquilar o vender una porción de sus derechos y del recurso al precio determinado.

“En resumen, tres características clave de la propiedad privada son: a) la exclusividad de los derechos sobre la utilización de un recurso; b) la exclusividad de los derechos a los servicios de un recurso; c) los derechos de intercambiar el recurso por otro, bajo términos mutuamente acordados.

El derecho a la propiedad es un derecho civil básico y anterior a los derechos políticos y sociales, pues otorga facultades de decisión, da seguridad y mejora la autoestima de los individuos”.⁵⁹

4.3.6. Libertad para tener ingresos y realizar consumos dignos de valorar

“Las personas debieran tener la posibilidad de que su participación en la actividad económica les genere ingresos que les permitan la adecuada expansión de otras

⁵⁸ PNUD. *Ibid.* Pág. 66

⁵⁹ PNUD. *Ibid.* Pág. 67



capacidades, para las cuales se necesita satisfactores que deben adquirirse en el mercado.

Si bien en una economía capitalista de desigualdad especialmente la de ingresos es un rasgo inherente, se esperaría, por un lado, que ésta no fuera tan extrema como para detonar el conflicto y la ingobernabilidad social; por el otro, que dichas desigualdades no se asociaran a condiciones propias de los individuos o grupos sociales, tales como el sexo, la edad o la identidad étnica o religiosa que adscriben⁶⁰.

Asimismo, también debiera existir la posibilidad de realizar transacciones en el mercado que den sentido a las vidas de las personas, que las enriquezcan y las llenen de valor.

No todo consumo favorece al desarrollo humano, al contrario hay consumos que actúan en detrimento como lo es la libertad de fumar, compite con la libertad para vivir una vida prolongada y saludable, no obstante aún estos consumos nocivos debieran ser libremente decididos por las personas.

Los mercados por si solos no están necesariamente habilitados para asegurar que lo que ponen a disposición de los consumidores responde a las expectativas generadas; tampoco pueden garantizar su debida apropiación por parte de los individuos.

Se requiere entonces de mecanismos complementarios de orden público, social e institucional para asegurarlos, sin embargo, se vería violentada la libertad de contratación que permite a cualquiera adquirir los bienes o servicios que desee obtener en la forma y condiciones que mejor le convengan.

⁶⁰ PNUD. *Ibid.* Pág. 67

¿Pobreza de ingresos o pobreza de capacidades?

“La pobreza es un concepto que ha estado asociado históricamente a la idea de carencia o privación. Con el desarrollo de la economía, dio inicio, también, la reflexión sobre la definición de las características económicas que implican situaciones de pobreza”.⁶¹

La pobreza es el estado de cualquiera que para subsistir se ve obligado a trabajar, e indigencia es cuando alguien no tiene los medios para trabajar o cuando su trabajo no es suficiente para procurarse los medios para subsistir.

Con el tiempo se fueron estableciendo formas directas e indirectas de medir la privación, las formas directas consideran el conjunto de recursos con que cuentan los hogares para su bienestar. Estos pueden ser características de la vivienda, del empleo, de la producción de bienes y servicios, entre otros.

Las mediciones indirectas de la pobreza se enfocan, sobre todo, en los ingresos. Se supone que una cierta cantidad de ingresos permitiría obtener los medios para disfrutar de un bienestar mínimo; si los ingresos no alcanzan para obtener esos medios, ese hogar se considera pobre. Una variante de medida indirecta es la medición por la vía del consumo. Al igual que con el ingreso, se establecen umbrales límites de consumo, por debajo de los cuales los hogares o las personas se consideran pobres.

En contraste, desde el enfoque de desarrollo humano, como éste se concibe como la ampliación de las capacidades de las personas para vivir vidas llenas de valor y significado, la pobreza puede considerarse como el fracaso en lograr este proceso.

⁶¹ PNUD. *Ibid.* Pág. 67

“En Guatemala, existe infinidad de obstáculos a las libertades básicas que limitan la conversión de los recursos (sea medidos por ingreso o por consumo) en capacidades. La inseguridad, la salud, la educación, la discriminación (de género, étnica u otras), la edad, la ruralidad, la vulnerabilidad a desastres, entre otras condiciones, limitan las posibilidades de convertir los ingresos en capacidades para funcionar y terminan con convertirse en desventajas adicionales a la carencia de ingresos”.⁶²

El desarrollo de la sociedad liga estrechamente al lo concerniente a derechos humanos y derechos laborales, el derecho a tener un nivel de vida adecuado y digno esta enunciado en la Declaración Universal de Derechos Humanos y también en los Convenios de Trabajo ratificados por Guatemala.

Sin embargo, por factores internos no se lleva a cabo con afectividad la observancia en el cumplimiento de tales normas.

4.3.7. Diversidad étnico cultural y economía

La población indígena es uno de los sujetos que más ha sufrido los procesos de exclusión del desarrollo y de los beneficios del desarrollo económico.

“Las relaciones entre economía y diversidad étnico-cultural se han hilvanado, a lo largo de los siglos, con el estambre de la desigualdad. A pesar de ello, no es sino hasta finales del siglo XX cuando se gestan condiciones por un reconocimiento explícito a las demandas históricas de las poblaciones indígenas que reivindican su derecho a una vida

⁶² PNUD. *Ibid.* Pág. 65

plena, a la igualdad con otros pueblos del mundo, así como sus derechos de la autodeterminación, a la autonomía y a beneficiarse de sus propios recursos”.⁶³

El Convenio 169 de la OIT constituye, a la fecha, el marco normativo más importante en lo referente a relaciones entre desarrollo, economía y equidad étnico cultural. En éste, se establece que los pueblos indígenas deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte sus vidas, creencias, instituciones, bienestar espiritual y las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera.

Asimismo, les garantiza el derecho de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural. El Convenio también instruye a los Estados a mejorar las condiciones de vida, de trabajo y nivel de salud y educación de los pueblos indígenas, así como evaluar la incidencia social, espiritual y cultural y sobre el medio ambiente que las actividades de desarrollo previstas puedan tener sobre sus pueblos.

Igualmente, el Convenio 169 tiene apartados específicos dedicados al tema tierras, territorios y recursos naturales, al tema laboral, haciendo énfasis en las condiciones de contratación y empleo de personas indígenas, la formación profesional, la artesanía y las industrias rurales, la seguridad social y la salud y la educación y los medios de comunicación.

⁶³ PNUD. *Ibíd.* Pág. 76



CONCLUSIONES

1. En la fijación de salarios mínimos se omite la aplicación y el cumplimiento de los convenios ratificados por Guatemala en materia laboral y de derechos humanos; así como, se deja de aplicar la legislación laboral interna.
2. La posición adoptada por los representantes del sector laboral del país ha dejado de ser realista y flexible en su posición; ya que, proponen un salario mínimo fuera del alcance de pequeñas y medianas empresas, lo cual ha repercutido en la disminución de plazas de trabajo o la imposibilidad patronal de crear nuevos puestos de trabajo.
3. En cuanto a propuestas y posiciones del sector patronal, éste denota ausencia de interés en el desarrollo humano de sus trabajadores y de sus familias; ya que manifiestan crecimiento económico y apertura de nuevos mercados como resultado de sus actividades empresariales; pero este crecimiento no se refleja en la mejora de condiciones de vida para sus trabajadores.
4. El Organismo Ejecutivo no ha evaluado la efectividad en el desempeño de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, ya que han prevalecido los desacuerdos y no han logrado alcanzar consensos en los últimos años; y, parece que será la constante a futuro y la fijación estará a criterio personal y no técnico del Presidente de la República.
5. La Comisión Nacional del Salario no ha logrado conciliar las posiciones adoptadas por los sectores representados en las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, y no han planteado propuestas innovadoras; es más, de las referidas comisiones solamente se tiene referencia cuando está por fijarse el incremento al salario mínimo anual.





RECOMENDACIONES

1. Es necesaria la participación y propuesta técnica del sector laboral y patronal involucrados en la fijación de los salarios mínimos, y tomar en consideración los convenios suscritos por Guatemala en materia laboral y de derechos humanos; asimismo, analizar las zonas geográficas, los niveles de vida y de ingresos necesarios para que la población pueda tener una vida digna.
2. Considerar por los representantes del sector laboral, al momento de plantear su propuesta, que ésta sea viable y evaluar las perspectivas de empleo e intereses de la población en la fijación de salarios mínimos y dar la oportunidad de la apertura de nuevas empresas en las distintas zonas geográficas del país.
3. Contraer compromisos por parte de los representantes del sector patronal de acuerdo con su posibilidad económica y conciencia social, en brindar oportunidades de desarrollo humano a sus trabajadores. El salario es susceptible de otorgarse de distintas formas, no sólo en efectivo sino proporcionando mejoras en alimentación, salud, vivienda, educación u otros beneficios.
4. Es necesaria una participación más activa del Organismo Ejecutivo en las pláticas que llevan a cabo los sectores representados en las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos; proponiendo fórmulas por medio de incentivos o subsidios a los empresarios que aporten programas de desarrollo para sus trabajadores; e, inclusive, exoneraciones o rebajas preferenciales en el pago de impuestos.
5. Debido a que la Comisión Nacional del Salario y las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos no han logrado, en la mayoría de casos, acuerdos, ni han hecho propuestas innovadoras y los salarios mínimos han sido fijados por el Presidente de la República; sería de considerar por parte de el Organismo Ejecutivo una modificación a la ley y establecer un porcentaje fijo anual y suprimir dichas comisiones.





BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ, Lorena. **Proponen salarios mínimos menores al vigente. el Periódico.** Guatemala: No. 6,354. 2014.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Alcalá y Castillo, Luis. **Tratado de política laboral y social.** 3ª ed. Argentina: Heliasta S.R.L., 1982.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 25ª ed. Argentina. Heliasta. s.f.

CASTILLO LUTIN, Marco Tulio. **Curso derecho del trabajo I.** Guatemala. Ed. Universitaria. 1999.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** 2ª. ed. México. Ed. Porrúa. 1959.

FUENTES SÁNCHEZ, Gloria Elizabeth, **Violación al derecho de igualdad de los trabajadores relativos a entablar demandas por discriminación salarial.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2012

Instituto Nacional de Estadística. **Índice de precios al consumidor.** Guatemala. s.e. 2008.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Argentina. Ed. Heliasta S.R.L. 1981.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. **Informe Nacional de Desarrollo Humano 2007/2008.** Vol. I; Guatemala. s.l.i. s.f.

VEGA, Pavel Gerardo. **Sociedad con mercado, el Periódico.** Guatemala: No. 6,354. 2014

www.ine.gob.gt/index.php/estadísticas. 2014 (6 de octubre de 2014)



Legislación:

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

Código de Trabajo. Miguel Ydígoras Fuentes, Presidente de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura. Convenio 99. Organización Internacional del Trabajo.

Fijación de Salarios Mínimos. Convenio 131. de la Organización Internacional del Trabajo.

Acuerdo Gubernativo 776-94

Acuerdo Gubernativo 777-94

Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. Acuerdo Gubernativo Número 1319