

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure on horseback, a crown above, and various heraldic symbols. The shield is set against a background of mountains. The Latin motto "IN CRIBIS CONSPICUA CAROLINA ACCIPITUR MIA COACTEM" is inscribed around the perimeter of the seal.

**ANÁLISIS EN LA DESIGUALDAD QUE EXISTE ENTRE EL SALARIO  
MÍNIMO AGRÍCOLA Y EL NO AGRÍCOLA, EN EL DERECHO LABORAL  
GUATEMALTECO.**

**JILMAR ROBERTO PÉREZ GUZMÁN**

**GUATEMALA, MARZO DE 2007.**

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

**ANÁLISIS EN LA DESIGUALDAD QUE EXISTE ENTRE EL SALARIO MÍNIMO  
AGRÍCOLA Y EL NO AGRÍCOLA, EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO.**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JILMAR ROBERTO PÉREZ GUZMÁN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, marzo de 2007.

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



DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ**  
**EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Aura Marina Chang Contreras
Vocal:	Lic. Emma Graciela Salazar Castillo
Secretario:	Lic. Héctor Antonio Roldan Cabrera

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera
Vocal:	Lic. Viviana Nineth Vega Morales
Secretario:	Lic. Benicia Contreras Calderón

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Lic. Luis Ranferi Diaz Menchu  
Abogado y Notario  
2 calle 3-39 zona 2 Chimaltenango  
Teléfono 78-20-01-67  
Colegiado No. 7,149



Chimaltenango, 10 de Octubre de 2006

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho.



Licenciado Castillo Lutín:

Con fundamento en la designación recaída en mi persona por medio de providencia de fecha veintiséis de Enero de dos mil seis, emanada de la Unidad de Asesoría de Tesis, me dirijo a usted respetuosamente a rendirle informe sobre la labor que desarrolle como ASESOR del trabajo de tesis, realizado por el Bachiller JILMAR ROBERTO PÉREZ GUZMÁN, cuyo título del trabajo es "ANÁLISIS EN LA DESIGUALDAD QUE EXISTE ENTRE EL SALARIO MÍNIMO AGRÍCOLA Y EL NO AGRÍCOLA, EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO".

Procedí a asesorar el trabajo, considerando que el tema es interesante y de suma importancia ya que se analiza la desigualdad que se da en la fijación del salario mínimo entre actividades agrícola y no agrícola, esto confrontado con el principio de igualdad, que tienen todos los trabajadores a gozar de un salario mínimo igual sin excepción alguna. Por lo expuesto considero que el trabajo realizado es un aporte importante para el estudiante, que incluso podría servir de base para una posible revisión de lo que es la fijación del salario mínimo en el derecho laboral guatemalteco.

El presente trabajo de investigación cumple con los requisitos establecidos en el reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, razón por la cual **doy mi dictamen en sentido favorable**. Sin otro particular me suscribo del Señor Decano, deferentemente.

*Lic. Luis Ranferi Diaz Menchu*  
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA




FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, C.A.



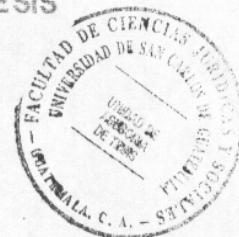
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, seis de noviembre de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) VICTOR MANUEL ORTIZ SOLARES**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **JILMAR ROBERTO PÉREZ GÚZMÁN**, intitulado: **"ANÁLISIS EN LA DESIGUALDAD QUE EXISTE ENTRE EL SALARIO MÍNIMO AGRÍCOLA Y EL NO AGRÍCOLA, EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. 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.

  
**LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIÑ**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh



**Lic. Víctor Manuel Ortiz Solares**  
**Abogado y Notario**  
**5ª. Av. 10-65, Colonia Balcones de San Cristóbal,**  
**Zona 8 de Mixco, Guatemala.**  
**Teléfono 24-78-37-00**  
**Colegiado No. 2,181**



Guatemala, 10 de Enero de 2007

**Licenciado**  
**Marco Tulio Castillo Lutín**  
**Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho.**



**Licenciado Castillo Lutín:**

De conformidad con la designación que me fue conferida, según resolución de fecha seis de noviembre de dos mil dos, emanada de la Unidad de Asesoría de Tesis de esa Facultad, en la cual se me nombro **REVISOR** del trabajo de tesis intitulado "ANÁLISIS EN LA DESIGUALDAD QUE EXISTE ENTRE EL SALARIO MÍNIMO AGRÍCOLA Y EL NO AGRÍCOLA, EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO". Realizado por el bachiller JILMAR ROBERTO PÉREZ GUZMÁN.

Revise dicho trabajo de tesis, considerándolo importante, debido a que en el mismo se analiza, el porque la desigualdad existente al momento de fijar el salario mínimo agrícola, con relación al salario mínimo no agrícola dentro de nuestra legislación, comparando la desigualdad existente con el principio de igualdad de que gozan todas las personas, sin importar el color, raza, religión, sexo y a qué actividad se dediquen, ya que todos somos iguales ante la ley. Es valida además la recomendación que realiza el autor sobre la creación de un salario mínimo, de carácter general para todos los trabajadores, en el cual no exista diferencia alguna entre las actividades que estos realicen.

Finalmente emito **opinión favorable** referente al presente trabajo, por cuanto que sí cumple con todos los requisitos establecidos por la técnica de investigación en este tipo de trabajos, señalando además que las conclusiones mencionadas por el autor, son congruentes con el contenido de la investigación, por lo que considero que debe ser sometido a su discusión y finalmente a su aprobación en el Examen Publico de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted, deferentemente.

**ID Y ENSEÑAD A TODOS**

**LIC. VÍCTOR MANUEL ORTIZ SOLARES**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

**Lic. Víctor Manuel Ortiz Solares**  
**Abogado y Notario**  
**5ª. Av. 10-65, Colonia Balcones de San Cristóbal,**  
**Zona 8 de Mixco, Guatemala.**  
**Teléfono 24-78-37-00**  
**Colegiado No. 2,181**



Guatemala, 10 de Enero de 2007

**Licenciado**  
**Marco Tulio Castillo Lutín**  
**Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho.**



**Licenciado Castillo Lutín:**

De conformidad con la designación que me fue conferida, según resolución de fecha seis de noviembre de dos mil dos, emanada de la Unidad de Asesoría de Tesis de esa Facultad, en la cual se me nombro **REVISOR** del trabajo de tesis intitulado "ANÁLISIS EN LA DESIGUALDAD QUE EXISTE ENTRE EL SALARIO MÍNIMO AGRÍCOLA Y EL NO AGRÍCOLA, EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO". Realizado por el bachiller JILMAR ROBERTO PÉREZ GUZMÁN.

Revise dicho trabajo de tesis, considerándolo importante, debido a que en el mismo se analiza, el porque la desigualdad existente al momento de fijar el salario mínimo agrícola, con relación al salario mínimo no agrícola dentro de nuestra legislación, comparando la desigualdad existente con el principio de igualdad de que gozan todas las personas, sin importar el color, raza, religión, sexo y a qué actividad se dediquen, ya que todos somos iguales ante la ley. Es valida además la recomendación que realiza el autor sobre la creación de un salario mínimo, de carácter general para todos los trabajadores, en el cual no exista diferencia alguna entre las actividades que estos realicen.

Finalmente emito **opinión favorable** referente al presente trabajo, por cuanto que sí cumple con todos los requisitos establecidos por la técnica de investigación en este tipo de trabajos, señalando además que las conclusiones mencionadas por el autor, son congruentes con el contenido de la investigación, por lo que considero que debe ser sometido a su discusión y finalmente a su aprobación en el Examen Publico de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted, deferentemente.

ID Y ENSEÑAD A TODOS

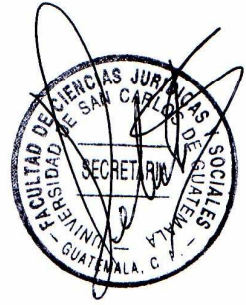
**LIC. VÍCTOR MANUEL ORTIZ SOLARES**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

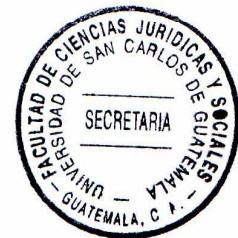
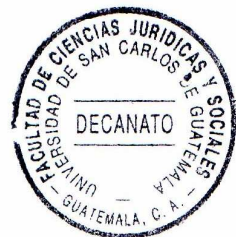
Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, veintiséis de febrero del año dos mil siete-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JILMAR ROBERTO PÉREZ GUZMÁN, Intitulado "ANÁLISIS EN LA DESIGUALDAD QUE EXISTE ENTRE EL SALARIO MÍNIMO AGRÍCOLA Y EL NO AGRÍCOLA, EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh







## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por derramar sus bendiciones sobre mí y mi familia y por darme el éxito y la felicidad más grande que cualquier hombre pueda alcanzar al hacerme su hijo, bendito seas padre.
- A LA VIRGEN DEL PILAR:** Por permitirme que hoy culmine una parte de mi vida, al graduarme en la gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, gracias madre.
- A MIS PADRES:** Florencio Roberto Pérez Jerez y Maria Luisa Guzmán Rodríguez, por apoyarme en mis decisiones, por la enseñanza que un hijo necesita, por ser unos padres ejemplares y principalmente por ser lo que soy, los amo, Dios los bendiga.
- A MIS HERMANOS:** Osman Leonel y Byron Rene, por su apoyo incondicional y por ser mis mejores amigos, éxitos en todo lo que se propongan, que Dios los bendiga y la Virgen del Pilar los acompañe.
- A MIS ABUELITOS:** Eugenio Pérez Ordóñez, Nazaria Jerez, Victoria Rodríguez y Juventino Guzmán, flores sobre su tumba.
- A MIS AMIGOS:** Oscar, Darío, Hugo, Coca, Julio, Cristi, Pamela, Octavio, Memo, Telma, Ángel, Silvia, Angélica, Juan, Yuli, Karen, Pedro, Neneco, Mainor, Paco, don Osman, don Tono y por todos aquellos que de una u otra forma me han apoyado para que yo salga adelante, mis mas sincero agradecimientos, que Dios los Bendiga y éxitos en su vida.
- A LOS LICENCIADOS:** Ranferi Díaz Menchu, Víctor Manuel Ortiz, Efraín Guzmán, Edgar Castillo, Estuardo Castellanos y Javier Romero, por su amistad y apoyo sincero, les doy las gracias.
- A LA GLORIOSA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y ESPECIALMENTE A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**

## ÍNDICE



Introducción.....

### CAPÍTULO I

1.	Salario.....	1
1.1.	Antecedentes del salario.....	1
1.2.	Definición y consideraciones doctrinarias del salario.....	2
1.3.	El salario desde un punto de vista global y unitario.....	5
1.4.	Teorías acerca de los salarios.....	6
1.5.	El aspecto jurídico del salario.....	11
1.6.	Fines del salario.....	12
1.7.	Importancia del salario.....	13
1.8.	Naturaleza jurídica del salario.....	14
1.9.	Funciones del salario.....	16
1.10.	Integración y derivaciones de los salarios.....	18

### CAPÍTULO II

2.	Características del salario.....	25
2.1.	Principales características del salario.....	25

### CAPÍTULO III

3.	Principios del salario.....	29
3.1.	Principios jurídicos del salario.....	29
3.2.	Principios rectores del salario.....	31
3.3.	Medidas protectoras del salario.....	37

### CAPÍTULO IV

4.	Clases de salario.....	43
4.1.	Clasificación doctrinaria del salario.....	43
4.2.	Clasificación legal de salario.....	46

### CAPÍTULO V

5.	Salario mínimo.....	49
5.1.	Antecedentes históricos del salario mínimo.....	49
5.2.	Definición de salario mínimo.....	50



5.3.	Definición de salario mínimo por la OIT.....	52
5.4.	Fundamentación del salario mínimo.....	52
5.5.	Objeto del salario mínimo.....	53
5.6.	Funcionalidad del salario mínimo.....	54
5.7.	Ventajas del salario mínimo.....	55
5.8.	Inconvenientes del salario mínimo.....	56
5.9.	Marco legal guatemalteco de salario mínimo.....	57
5.10.	El marco legal del sistema guatemalteco de salarios mínimos está determinado por una serie de instrumentos.....	58
5.11.	Mecanismos para la fijación de salarios mínimos.....	64
5.12.	Tipos de mecanismos de fijación de salarios mínimos. ....	64
5.13.	Órgano encargado de la revisión y fijación del salario mínimo en Guatemala.....	65
5.14.	Mecanismo para la implementación de salarios mínimos.....	67
5.15.	Procedimiento para la fijación y revisión del salario mínimo.....	69
5.16.	Actual salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas en Guatemala.....	71

#### **CAPÍTULO VI**

6.	Salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas.....	77
6.1.	Salario mínimo para actividades agrícolas.....	77
6.1.1.	Actividades Agrícolas.....	77
6.2.	Salario mínimo para actividades no agrícolas.....	79
6.2.1.	Actividades no Agrícolas.....	79
6.3.	Antecedentes históricos del salario mínimo en Guatemala.....	83

#### **CAPÍTULO VII**

7.	Igualdad salarial.....	89
7.1.	Justicia, igualdad y derecho del trabajo.....	89
7.2.	La distinción entre desigualdad y discriminación.....	91
7.3.	La importancia del principio de igualdad en la materia salarial....	93
7.4.	Normas referidas al principio de igualdad aplicado al salario.....	95



## CAPÍTULO VIII

8.	Principales causas que provocan la desigualdad entre el salario mínimo agrícola y el no agrícola en el derecho laboral guatemalteco.....	99
8.1.	Fijación del salario mínimo.....	99
8.2.	La discriminación al sector agrícola en la asignación del salario mínimo.....	102
8.3.	Causas que provocan la desigualdad entre el sector agrícola y el no agrícola al momento de fijar el salario mínimo...	102
	CONCLUSIONES.....	107
	RECOMENDACIONES.....	109
	BIBLIOGRAFÍA.....	111

## INTRODUCCIÓN



El presente trabajo versa sobre un análisis en la desigualdad que existe al momento de fijar el salario mínimo tanto para actividades agrícola como para las actividades no agrícolas, en el derecho laboral guatemalteco; dada esa desigualdad me atreví a investigar la razón del por qué se está dando ese trato para los trabajadores agrícolas con relación a los no agrícolas; tema que considero es de suma importancia, en el campo del derecho laboral; asimismo, para aquellas instituciones encargadas de la fijación del salario mínimo en nuestro país; motivos por los cuales decidí desarrollarlo.

Por ello; con el afán de llenar y enriquecer una laguna en el conocimiento de muchos juristas, estudiantes y personas que presentan un interés acerca de este tema, el cual es de suma importancia para nuestro desarrollo y el de nuestro país, y en virtud que parte de la población sigue siendo explotada y discriminada por el sector empresarial y especialmente en aquellas actividades agrícolas, es el motivo que desarrollo con sumo entusiasmo un análisis en la desigualdad que existe entre el salario mínimo agrícola y el no agrícola.

He tratado de que el desarrollo de este trabajo lleve el orden mas lógico posible, buscando guardar relación entre cada tema, entrelazándolos y redactándolos lo más claramente posible, y desde luego, con la sencillez que me es permitido, dado que no soy especialista en la materia; anticipadamente ruego se sirvan dispensar la ausencia de una técnica depurada en los aspectos tratados.

Para mejor entendimiento de esta investigación se ha dividido en ocho capítulos y estos en subcapítulos, consistiendo el primer capítulo en los antecedentes del salario, su definición, teorías que hablan acerca del mismo, sus fines, su importancia dentro de la sociedad, la función que ocupa y como esta integrado; el segundo trata acerca de las características del salario; el tercero establece los principios que orientan la creación, interpretación y aplicación de las normas acerca del salario; el cuarto se refiere a las clases de salarios tanto doctrinales como legales; en el quinto nos



enfocamos en lo que respecta al salario mínimo; asimismo, en sus antecedentes históricos, sus definiciones, su objeto, como funciona en nuestro país, sus ventajas y desventajas, su regulación legal tanto nacional como internacional, los mecanismos para su fijación, los órganos encargados de su estudio y fijación y los procedimientos que llevan a cabo estos órganos para la fijación del salario mínimo en Guatemala; en el seis se realiza un estudio acerca de los salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas: asimismo, se establece una clasificación de actividades agrícolas y no agrícolas, clasificación que sirve de base a la Comisión Nacional del Salario para fijar el salario mínimo agrícola y no agrícola, en nuestro país; en el capítulo siete se habla acerca del principio de igualdad salarial enfocado en la desigualdad que existe entre el salario mínimo agrícola y no agrícola, y la importancia que tiene este principio en el tema del salario; para culminar en el capítulo ocho establecemos las causas que provocan la desigualdad existente entre el salario mínimo agrícola y no agrícola al momento de su fijación, causas que provocan una discriminación al sector agrícola.

En esta investigación analice y sintetice cuáles fueron las principales causas que provocan la desigualdad entre el salario mínimo agrícola y no agrícola, durante su historia; asimismo fueron utilizados los métodos deductivos e inductivos en toda la investigación, para poder llegar a cumplir con los objetivos establecidos.

## CAPÍTULO I

### 1. Salario.

#### 1.1. Antecedentes del salario.

Hemos escuchado muchas veces que el único patrimonio del trabajador es su salario, nos parece que la sentencia debe ser distinta, porque el verdadero patrimonio del trabajador es su fuerza de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar en el campo laboral; de ahí que las primeras medidas del estatuto laboral se ocuparan del tiempo que trabajo, pero cuando la fuerza de trabajo es entregada a otro, la salud y la vida hallan su aseguramiento en el derecho del trabajo, irrumpe en una relación dialéctica del salario, porque es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana.

El término salario deviene de la voz latina *salarium*, que a su vez se deriva de *sal*, que era antiguamente una forma de dar a los soldados romanos que atravesaban el desierto en pago de sus servicios prestados una cantidad fija de sal.

Según el jurista guatemalteco Franco López, “Otro vocablo utilizado para identificar la retribución que se paga al trabajador, es el de sueldo, que deriva del antiguo francés *soulde*, de donde derivan las palabras soldado y soldada, originada de la antigua moneda denominada sueldo igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integraban la hueste medieval del rey o del señor feudal”.<sup>1</sup>

A pesar de que se le ha denominado de varias formas indistintamente tales como salario o sueldo, en la práctica significan lo mismo, aunque su origen es distinto, ambos representan la retribución que se da a los trabajadores por los servicios prestados al patrono, sin embargo existe una posición doctrinaria, entre salario y sueldo, siendo el

---

<sup>1</sup> Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**, pág. 419.

sueldo la cantidad que el Estado paga a sus empleados; mientras que el salario, es la retribución que los patronos privados pagan a sus trabajadores. Se pretende reconocer como salario a la remuneración que les hace a los trabajadores situados en una escala jerárquica superior y sueldo para empleados de menor categoría.

Como hemos afirmado anteriormente que salario y sueldo son palabras que identifican a la retribución que el trabajador recibe a cambio de la prestación de sus servicios indistintamente de la posesión que ocupe, lo que hace indistinto la utilización de ambos denominaciones.

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

Pero según el Convenio Número 95 sobre la Protección del Salario, (1949). El Artículo primero, establece; “a los efectos del presente convenio, el termino salario, significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este ultimo haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

## 1.2. Definición y consideraciones doctrinarias del salario.

La conceptualización del salario ha sido motivo de diversificación de criterios, tanto en la doctrina como la jurisprudencia, ya que para algunos se circunscribe a la cantidad monetaria que recibe el trabajador por sus servicios prestados únicamente, para otros, abarca además las prestaciones en especie y cualquier otro valor que se le de al trabajador por causa de su trabajo. Esta última corriente es la que predomina actualmente, bajo las características de que será salario todo lo que le de al trabajador



el empleador como retribución por su trabajo, ya que en su medio de subsistencia y el de su familia; todo esto en concordancia con la naturaleza del derecho de trabajo.

Aunque queriéndose tratar sólo el concepto jurídico del salario, no se le puede descargar el peso económico que conlleva siempre; indiscutiblemente su valor económico es constante desde los dos polos directamente tienen que ver con él, tanto el patrono como el trabajador.

En relación con el salario el autor Plá Rodríguez, se enfoca sobre el salario desde un el punto de vista del trabajador, indicando que el salario, “es la remuneración de sus esfuerzos, pero es el ingreso o renta básica, tanto para sí, como para el grupo familiar que de él depende. Para el empleador en cambio, el salario es un factor que se integra en el cálculo de los costos”.<sup>2</sup>

Al hablar de salario existen diferentes posturas sobre su definición, dentro de las cuales no existe uniformidad de criterio sobre el tema, para lo cual conoceremos las siguientes definiciones,

El mismo autor define al salario como un “conjunto de ventajas económicas normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de un contrato de trabajo o una relación de trabajo”.<sup>3</sup>

De la definición expuesta por el mismo autor, se han tomado en cuenta varios elementos, siendo los siguientes;

a. La idea de cambio, o sea la existencia por un lado de un trabajador que presta sus servicios, y por el otro, la remuneración que se paga por el servicio prestado, esto por el empleador.

---

<sup>2</sup> Plá Rodríguez, Américo, **Principios del derecho del trabajo**, pág. 16.

<sup>3</sup> **Ibid.** pág. 119.

b. El tipo de trabajo al cual se refiere; y

c. La forma más amplia de la retribución (conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes).

Para el autor García; “el salario es todo beneficio económico que percibe el trabajador con motivo del cumplimiento de su obligación de trabajar, emergentemente de la relación de trabajo”.<sup>4</sup>

Según Alsina, define al salario desde el punto de vista jurídico; “el salario debe ser considerado como la retribución que recibe el trabajador, ya sea por el servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden del patrono”.<sup>5</sup>

Para de la Cueva, “el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.<sup>6</sup>

Según el diccionario Cabanellas de Torres, “el salario comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”.<sup>7</sup>

Según el Código de Trabajo Guatemalteco, Artículo 88, “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”.

---

<sup>4</sup> García, Alonzo, **Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales**, pág. 210.

<sup>5</sup> Alsina, Hugo, **Tratado de derecho del trabajo**, pág. 168.

<sup>6</sup> De La Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 228.

<sup>7</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Vol. IV, pág. 10.

Por consiguiente salario es todo beneficio que el trabajador recibe de su patrono, como reciprocidad al producto de su actividad prestada al patrono.

En términos generales salario, es cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Salario es la suma de bienes de contenido económico o cuantificables en dinero, que el patrono esta dispuesto a darle y que el trabajador esta dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo.

### 1.3. El salario desde un punto de vista global y unitario.

Nuestra legislación parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono, es a cambio de su fuerza de trabajo, por razón de su trabajo y como contraprestación de su trabajo. En esa misma línea de pensamiento se asume que el empleador no regala nada al trabajador; cuanto beneficio o prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio. Han quedado al margen los criterios de corte humanista que se estiman accesorios (es decir que no forman parte del salario) ciertos beneficios liberales que, en el marco de mejorar las relaciones Inter-personales que el empleador otorga a sus laborantes. En el nuevo esquema laboral, el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro del concepto de salario.

El salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las ordenes de su empleador durante la jornada laboral. Es pues, una de las instituciones laborales más importantes y que con mayor detalle regula las legislaciones en general.

A diferencia de nuestra normatividad, otras órdenes laborales estiman que no constituye salario, las sumas que ocasionalmente y por liberalidad recibe el trabajador del empleador, como beneficios, primas especiales o gratificaciones ocasionales. En la

medida en que esas prestaciones sean ocasionales y no habituales, las mismas no constituyen salario.

Esta diferencia legal tiene mucha repercusión en la práctica, sobre todo en aplicación de las nuevas técnicas de la llamada ingeniería de personal, que trata del rendimiento y manejo de personal, que se basa en el aspecto premial del salario y sobre todo cuando se enfrenta la interrogante de si puede o no rebajarse el salario, circunstancia que en capítulos mas adelante analizaremos.

Precio del trabajo efectuado por cuenta y orden de un patrono. El concepto del salario ha evolucionado con el progreso y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos. Los desequilibrios de salarios son capaces de provocar las más graves perturbaciones (huelgas, alzamientos, revoluciones, etc.). Más de los dos tercios de la población mundial dependen, para su existencia, de las rentas que el trabajo por cuenta ajena les proporciona.

#### 1.4. Teorías acerca de los salarios.

A través de los tiempos han surgido diferentes teorías alrededor de los salarios, todas ellas han resultado imperfectas e insuficientes, para resolver el problema. A continuación examinaremos estas teorías.

##### a. Teoría de los ingresos.

Recordando al ilustre Adam Smith en su obra la riqueza de las naciones en 1776, “él consideraba que los salarios dependían de la riqueza, lo cual consiste en que mayor sea la demanda de mano de obra o sea mayor ocupación de trabajadores, mayor seria el aumento de los patronos o empleadores en sus ingresos. Para Smith; sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza”.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Franco López, **Ob. Cit**; pág. 434.

b. Teoría de la subsistencia.

Conocida también como del salario natural, la cual fue expuesta por David Ricardo en sus principios de economía política y tributación (1817). “La enfocaba en función de la mano de obra, establece que su precio natural es el que permite a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza, sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda”.<sup>9</sup>

Se sostiene que el trabajador no puede ganar más que el mínimo imprescindible para vivir, pues si gana menos la población obrera irá disminuyendo y la reducción de la oferta de la mano de obra hará subir el salario; si gana más, aumentarán los matrimonios y los nacimientos y con ello la población obrera, lo cual traerá aparejada la baja del salario por el crecimiento de la mano de obra.

c. Teoría del fondo de salarios.

Según Jhon Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, “el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital”.<sup>10</sup>

d. Teoría de Marx.

También conocida como teoría de la plusvalía, en la cual Marx en relación a los salarios encontró cosas interesantes, que plasmó en su libro denominado “El Capital”; “por ejemplo, lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los

---

<sup>9</sup> Franco López, **Ob. Cit**; pág. 435.

<sup>10</sup> **Ibid**, pág. 435.

bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía”.<sup>11</sup>

e. Teoría de la productividad.

La tesis de Jhon Bates Clark, pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementan, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer.

f. Teoría de la oferta y la demanda.

“Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían relativamente más altos”.<sup>12</sup>

g. Teoría de la ley de bronce.

Esta teoría se basa en la oferta y la demanda. “Considera que el trabajo es una mercancía que se vende y se compra, teniendo su precio en el mercado. El patrono trata de comprar lo más cercano posible al precio de costo, que es el que corresponde a las necesidades mínimas del trabajador para subsistir”.<sup>13</sup>

“Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la

---

<sup>11</sup> Franco López, **Ob. Cit**; pág. 436.

<sup>12</sup> **Ibid.** pág. 434.

<sup>13</sup> **Ibid.** Pág. 435.

costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al trabajador una vida adecuada a su posición social. La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia, subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y 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 las necesidades de 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.

Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. Algunos autores propugnaban por la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.



La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Se demostró por los opositores de esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad”.<sup>14</sup>

#### 1.5. El aspecto jurídico del salario.

##### a. Contenido del salario.

Constituye salario todo lo que implique retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le de. Es salario por tanto, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio (primas, bonificaciones, etc.).

No son salario, las sumas que ocasionalmente recibe el trabajador tales como: gratificaciones o primas adicionales, excedentes de las empresas de economía solidaria, gastos de representación, etc. Tampoco constituyen salario: las prestaciones sociales, propinas, viáticos accidentales, entre otros.

---

<sup>14</sup> Plá Rodríguez, **Ob. Cit**; pág. 156.

De conformidad con el Código de Trabajo; el 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.

El salario es la fuente única, o por lo menos la principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso único del trabajador y viene a ser el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia.

Por lo anterior, las legislaciones y el movimiento obrero se han esforzado por garantizar al trabajador la percepción efectiva y real del salario, y para esta finalidad, se han dictado, desde el siglo pasado, numerosas disposiciones. El término salario es el empleado por casi todas las legislaciones, ya que es el que conviene mejor a la percepción del salario, y es también el único que abarca a las distintas retribuciones de los trabajadores.

#### 1.6. Fines del salario.

##### a. Fines jurídicos.

Estos se desprenden como una simple consecuencia de los principios legales. En toda relación de trabajo el salario tiene lugar preferente y le da su característica de onerosidad.

##### b. Fines sociales.

Son aquellos que por la índole de su objetivo, trascienden a la colectividad de la cual el trabajador es un integrante. Esta es la función más esencial del salario, pues permite el mantenimiento del trabajador y su familia dentro de la sociedad.

##### c. Fines económicos.

Se entiende por aquellos que particularmente se relacionan con la producción y, en general, con las demás ramas de la economía, y.

#### d. Fines políticos.

Son los que el estado, como ordenador supremo de la vida de un núcleo social, le impone al salario en ocasiones especiales proyecciones que bien podríamos conceptualizar como los fines políticos de éste.

Podemos concluir desde el prisma puramente económico, el trabajo del hombre es una actividad capaz de producir bienes o servicios para la satisfacción de las necesidades humanas. Por eso tiene un valor que ha ido evolucionando a través de los tiempos.

Inicialmente la valoración del trabajo está en función de los bienes o productos creados por él, pero el extraordinario aumento de quienes no tienen más propiedad que su trabajo para atender a sus necesidades personales y familiares, hace que la retribución no se pueda medir por su función económica del precio del bien, si no ante todo, por su función social de ser el medio de subsistencia de una gran parte de la población. Así surge un problema político o un problema social que se hace político.

#### 1.7. Importancia del salario.

El salario es la principal preocupación de los trabajadores, en una relación laboral, del salario depende la subsistencia del trabajador y la de su familia, sus condiciones de vida, su ubicación en la sociedad; sin él no pueden cumplir con sus necesidades y deseos, la lucha por un salario mejor es una constante en las relaciones obrero patronales.

El salario es uno de los índices de la situación de la clase social. Cuando es justo y suficiente, suele haber paz y tranquilidad en las relaciones laborales; cuando es injusto, insuficiente, incompleto, da lugar a problemas y complicaciones y puede producir un estallido social. Es una especie de barómetro de la temperatura social.

La Iglesia Católica capto bien la importancia y gravitación del salario en la vida moderna. Según el autor Franco López, “el Papa Juan Pablo II mencionó en su

encíclica *Laboram Excercens*, con profundidad y certeza el problema llave de la ética social, en el caso del trabajo es el problema del justo salario o de la justa retribución. En el actual contexto, la manera más importante de realizar la justicia en las relaciones entre trabajadores y dadores de trabajo se concreta en la remuneración del mismo trabajo. En cualquier sistema de producción, la relación entre el dador de trabajo y el trabajador se resuelve con base al salario”.<sup>15</sup>

La justicia y el justo funcionamiento de cualquier sistema socioeconómico deben ser apreciados por la manera en que en ella se remunera el trabajo. En todo y cualquier sistema el salario es un medio concreto por el cual la gran mayoría de los hombres tienen acceso a los bienes destinados al uso común. Tanto los bienes de la naturaleza, como los bienes que son fruto de la producción, se tornan accesibles al trabajador gracias al salario que él recibe como remuneración de su trabajo.

No puede discutirse la importancia del salario; ya que este radica en la gran cantidad de personas que abarca, la inmensa mayoría de los habitantes de un país y la enorme gravitación que tiene sobre la economía y la paz social, así como el status económico de esa gran población.

#### 1.8. Naturaleza jurídica del salario

Según el autor Franco López, “varias teorías han presentado diversos autores acerca de la naturaleza jurídica del salario, entre las cuales tenemos, las siguientes;

- a. Carácter alimenticio.
- b. De la personalidad.
- c. Crédito del trabajador.
- d. Contraprestaciones.
- e. Obligación de estar a disposición del empleador”.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Franco López, **Ob. Cit**; pág. 424.

<sup>16</sup> **Ibid.** Pág. 425.

a. Teoría del carácter alimentario.

Esta teoría establece que el salario es la única fuente de sustento para el trabajador y su familia, en virtud de que el trabajador emplea su mayor tiempo y esfuerzo, en el cumplimiento de su contrato de trabajo, por lo que normalmente no puede desempeñar otras ocupaciones que le puedan satisfacer sus necesidades.

Aunque se puede reconocer que el salario tiene un carácter netamente alimenticio, ello no significa que sea exactamente igual a la prestación alimenticia, por lo tanto esta presunta similitud es inaceptable.

b. Teoría de la personalidad.

Esta teoría se basa sobre la Declaración de los Derechos del Hombre aprobada por las Naciones Unidas en 1948, en la cual se estableció lo siguiente: todo hombre que trabaja tiene derecho a una retribución justa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia compatible con la dignidad humana y que se acreciente, si es necesario, por otros medios de protección social. Pero al compararla con la Declaración de los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, aprobada en México en 1979, en la cual se estableció lo siguiente; los salarios deben ser proporcionales a la cantidad y calidad de trabajo, a las necesidades materiales, sociales y culturales de la persona humana, satisfacer los principios e ideales de la justicia social y adecuarse a los aumentos en el costo de vida, especialmente en los periodos inflacionarios.

Al hacer la comparación se nota un cambio radical en el cual se tropieza con dos graves inconvenientes, uno de carácter económico y el otro de carácter jurídico, el primero nos habla que se debe asegurar una existencia libre y digna que no tenga límites y vaya mas allá del propio contrato de trabajo, y en el segundo que es el aspecto jurídico, nos indica las obligaciones que tiene el estado en cuanto a la asistencia y la seguridad social de los trabajadores.

c. Teoría del crédito.

Según esta teoría el salario es considerado como un crédito del trabajador frente al empleador, en virtud del trabajo prestado.

En esta teoría lo que se discute, si es un crédito pecuniario o un valor. Sobre la diferencia que existe entre ambos términos se señala que el primero al ser exigido se debe señalar un valor nominal, mientras que el segundo una suma de valor.

d. Teoría de la contraprestación.

Una de las características del contrato de trabajo laboral es ser sinalagmático, es decir, a la prestación de uno, corresponde la contraprestación del otro. El salario corresponde al trabajo realizado por el empleado u obrero; por lo tanto, el no se abona si la tarea no se realiza, dejando de ser salario cualquier pago que haga el empleador sin trabajo del trabajador.

Lo que se le critica a esta teoría es de que existen horas, días, semanas, meses, en los cuales el trabajador no está prestando un servicio al empleador y este tiene el derecho de retribuirle su salario al trabajador. Una de las características del salario es la continuidad, en la cual el empleador debe de remunerar al trabajador preste o no su servicio.

e. Teoría de la obligación de estar a disposición del empleador.

En esta teoría se reúnen las anteriores características al decir que el salario no es simplemente una contraprestación del trabajo, sino una obligación que el empresario asume en virtud de una relación de trabajo que genera para el trabajador poner a disposición de la empresa la prestación de sus servicios.

### 1.9. Funciones del salario

El salario cumple, acaso inadvertidamente, varias funciones. Desde un punto de vista contractual, es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor. Para el trabajador el salario cumple una función esencial, ya que constituye su único

sustento o medio de vida; la gran mayoría de la población de nuestro país es asalariada y depende de un salario que se denomina salario alimenticio. Esa dependencia general del salario hace que desde un enfoque macroeconómico, sea objeto de un análisis especial; aunque puedan ser bajos los salarios individuales, la suma total de los salarios de un entorno tiene un impacto significativo en el desenvolvimiento de la economía del lugar; la elevación de los promedios de ventas a fines de mes, o las promociones especiales en ocasión de los pagos del bono catorce y el aguinaldo, no son más que expresiones de este poder adquisitivo global que se deriva directamente de los pagos de salarios.

Para las gerencias empresariales, los salarios representan un costo más, cuyo porcentaje depende de la actividad económica, desde un diez hasta un cincuenta por ciento y aun más en ciertos casos.

Para los departamentos de producción o de relaciones laborales de una empresa, el salario cumple una función de incentivo o premio al rendimiento del trabajador. Esta función tan importante no ha sido desarrollada en aquellos países que mantienen una postura legal muy rígida respecto al salario, esto es, respecto a la posibilidad de que el mismo suba o baje en función de la producción del trabajador. Salvo el fenómeno externo de la devaluación monetaria, las mejoras salariales en este sector deben responder a incrementos en la producción. Por lo mismo, deben ser lo más individualizados posible, para premiar al buen trabajador y no premiar a aquel que no lo merezca. Las promociones salariales parejas (un diez por ciento aumentado a todos los trabajadores o cien quetzales) que pretenden promover la productividad y estimular al trabajador, ya que a este diligente no existirá ningún incentivo de mejorar su rendimiento y justificara la actitud displicente de un mal trabajador.

No debe escapar el hecho que la inflación, entre otros efectos nocivos, afecte severamente los salarios, por lo que los aumentos de salarios no responden necesariamente a factores de productividad o de mercado sino más bien una adecuación al poder adquisitivo de los laborantes.

Es precisamente por ello que durante etapas inflacionarias, en los pactos colectivos se busca proteger el poder efectivo del salario. La indexación del salario es una pretensión que cada vez se reclama por parte de los trabajadores. Otras variantes que se implementan en el medio son la homologación de un salario base a la llamada canasta básica familiar o la fijación de aumentos salariales en la medida que los productos o servicios de la empresa suban de precio; ésto último se aplica, por ejemplo, en una empresa de bebidas gaseosas: en cuanto sube el precio de las bebidas, en esa misma producción se aplican aumentos generales de los salarios.

#### 1.10. Integración y derivaciones de los salarios

Cuando se presenta una oferta de trabajo, se indica un salario en términos numéricos y por lo general aplicando el período mensual. Es obvio que, entre otros elementos, esta cifra o cantidad viene a ser de los elementos decisivos para que el trabajador demuestre o no interés en la oferta. Y se le pregunta a cualquier trabajador cuánto gana, seguramente va a contestar una cifra redonda, cantidad que seguramente no es realmente el salario; esto lo sabe bien tanto el trabajador como el patrono, y esto nos lleva al problema de la integración y derivación de salarios, problema que es necesario abordar para determinar el monto de los pagos ordinarios e indemnizaciones.

En el primer caso nos referimos a aquellos rubros que separadamente conforman el salario de un mismo trabajador y en el segundo caso nos referimos a las obligaciones legales que se derivan del pago del salario, tales como descuentos y reservas contables.

##### a. Integración del salario.

Es claro que la cantidad que recibe el trabajador al fin del mes o de la quincena, es su salario. Pero también como arriba se indica, este salario, llamado en otros lugares salario básico, no es todo lo que el trabajador devenga. ¿Qué otros pagos se incluyen? ¿Qué otros beneficios valorables se comprenden dentro de la retribución?



Lo que desde otra perspectiva se trata de determinar es lo que realmente cuesta a un empleador, el contar con los servicios de determinado trabajador. Por otra parte, los pagos indemnizatorios se realizan en función, no de lo que se gana por salario mensual, sino por lo que real y globalmente devenga el trabajador. Si a un trabajador que ha cesado en su labor y este ganaba al mes, mil quetzales y ha laborado diez años, y se le ofrece una indemnización de diez mil quetzales, con mucha razón la objetara, por cuanto la base de su promedio no es solamente su salario mensual. De ahí la importancia de establecer el concepto global de su emolumento.

b. Se considera que forma parte del salario:

I. El salario ordinario. Es la cantidad mensual que en monetario recibe el trabajador. A esta suma se le aplican los descuentos de ley. Tales como las cuotas del igss, irtra, intecap, descuentos por orden judicial (embargos de salarios), fondos de pensiones, cuota sindical, descuentos solidaristas, préstamos, etc.

II. El aguinaldo y el bono catorce. Se reciben en diciembre y julio de cada año específicamente, formando parte del salario que devenga el trabajador, pero que el patrono le retiene para ser pagado al final del período anual del aguinaldo o bono 14, o bien antes si se interrumpe la relación laboral. El aguinaldo es un pago que el trabajador devenga mes a mes, pero que por imperativo legal el empleador se lo reserva para entregárselo en forma total en el mes de diciembre, cuando se cierra el círculo anual del aguinaldo. El bono catorce es prácticamente una prestación igual a la del aguinaldo, con la única diferencia que su ciclo es de julio de un año a junio del año siguiente y se paga el quince de julio de cada año. Estas prestaciones son parte del salario, solo que pagaderos, no cada mes, sino que cada año.

III. Comisiones. Las comisiones son aquellos servicios del trabajador que se trazan de acuerdo con las ventas, de rendimiento o la realización de ciertas labores, se denominan comisiones. Debe entenderse que en esta modalidad la remuneración no puede en ningún caso ser menor de la del salario mínimo.

IV. Las prestaciones adicionales en especie. Prácticamente vienen a ser lo que nuestra legislación denomina ventajas económicas. No se debe confundir con el pago en especie del salario ordinario, que hasta en un treinta por ciento y conforme circunstancias especiales, permite nuestra legislación.

V. La participación en utilidades. Esto es para aquellas empresas que hayan implementado este tipo de salario adicional, ya sea voluntariamente o como producto de un pacto colectivo. Es una practica muy poco común en nuestro medio, aunque si existen algunos casos. Sin embargo, ya es obligatorio en otras legislaciones latinoamericanas, como la mexicana, en donde en términos muy generales el reparto que corresponde a los trabajadores es del orden del ocho por ciento de las utilidades por la empresa.

VI. Gratificaciones. De cualquier orden que sean, ya que en la práctica no es dable determinar cuando el pago es a cambio del servicio y cuando obedece a un animus donando, liberalmente otorgado por el patrono.

VII. Bonificación Incentivo. Es un incentivo para los trabajadores del sector privado, cuyo objeto es la estimulación y aumento de la productividad y eficacia del trabajo.

c. Se consideran que no forman parte del salario.

I. Las horas extraordinarias. Estas consisten en el pago que el patrono hace por el tiempo adicional al convenido en que tiene al trabajador a su dispocision para la ejecución de un trabajo. Viene a ser una extensión del salario por extensión del tiempo, pero no puede considerarse una parte del salario. Podría pensarse que el trabajador tiene otro empleo inmediato a la terminación de su trabajo regular y que ese pago es el pago o salario de ese otro empleo. En principio las horas extraordinarias son eventuales por lo cual no se pueden incluir en el salario del trabajador, el pago de las horas extraordinarias si es un ingreso total y se paga conjuntamente con el salario pero no debe tomarse como salario.

En el criterio de que no son parte del salario las horas extraordinarias si deben de incluirse en el pago de indemnización, todo esto en base al Artículo 93 del Código de Trabajo. Para el cálculo de la indemnización debe de obtenerse el promedio de los últimos seis meses de salarios ordinarios y extraordinarios, ellos como referencia de lo que en la totalidad devengo el trabajador.

La indemnización debe responder a lo que el trabajador devengó o venía devengando durante los últimos seis meses; que si trabaja horas extraordinarias era por su propia necesidad de recibir un mayor salario, por lo mismo, el pago indemnizatorio debe responder a esa cantidad por la que el trabajador laboró horas adicionales a los máximos de ley.

II. Las vacaciones. Si las horas extraordinarias se entienden que son aquel trabajo efectivo que se realiza fuera de los límites del trabajo regular, las vacaciones son los salarios que corresponden al período anual obligatorio, de descanso del trabajador. No son pues otro complemento del salario sino el salario de ese período de descanso. Las vacaciones en principio no se pagan, se dispensa del trabajo durante ese período, si no que se disfrutan por la terminación del contrato, lo que ocurre es un reconocimiento monetario del derecho que venía acumulando el trabajador, una indemnización.

III. El séptimo día. Para dejar claro en lo que respecta a las horas extraordinarias, vacaciones y el séptimo día o descanso semanal, el empleador hace un pago directo a su trabajador durante la jornada extraordinaria que se laboran. Esta es un aplicación civil del principio de contraprestaciones directas, pero también la normativa laboral impone al patrono la obligación de pagar salario al trabajador por aquellos períodos de tiempo de receso o descanso que la circunstancia misma del trabajo lo obligué; así, si tiene que laborar seis o cinco días a la semana, tiene que descansar un séptimo día para reponer el desgaste de esos días trabajados y si laboró un año entero debe reponer el desgaste con un mínimo de quince días hábiles sin

excepción alguna. En estos casos se impone el principio laboral sobre lo civil, ya que se esta haciendo un pago cuando no se da una contraprestación directa.

IV. Los viáticos. Son todas aquellas erogaciones o pagos que se dan al trabajador, pero no a cambio de su trabajo, sino que son montos que se le entregan para sufragar o reponer gastos de traslado, transporte, alojamiento, alimento y otros similares, cuando tenga que desempeñar sus labores fuera de su residencia habitual.

Son gastos extraordinarios en que va a incurrir el trabajador para el desempeño de sus actividades y su entrega no es más que el resarcimiento de esos gastos. El trabajador lo recibe en dinero o en especie, no para su beneficiario ni para enriquecer su patrimonio, sino como medio necesario para desempeñar sus funciones. El tratamiento que fiscalmente se da a los viáticos difiere de los gastos por concepto de mano de obra.

Debe entenderse que los viáticos constituyen un pago esporádico o accidental, o en todo caso, que se paguen en función y consonancia directa con gastos de los arriba indicados. Si por el contrario se presentaren viáticos permanentes, pagados regularmente y sin relaciones a gastos concretos de los cuales el empleado goza de libertad para disponer de ellos y no están afectados a un fin específico, entonces dicho pago si se comprendería dentro del salario.

La diferencia entre viáticos y ventajas económicas, la primera es una erogación para efectuar el trabajo y la segunda es para la ejecución del trabajo.

V. Los gastos de representación. Son erogaciones con caracteres parecidos a lo expuesto en el apartado anterior. No es una retribución por servicios sino que una erogación vinculada con la prestación del servicio, para incrementar ventas, atender a clientes, etc. En todo caso el trabajador debe mostrar el gasto incurrido para pedir su reintegro o realizar el gasto dentro de los límites o instrucciones que le son formulados por el patrono.

Los pagos hechos por el patrono en forma liberal, siempre que sean en forma espontánea y esporádica, no deben constituir parte del salario.



## CAPÍTULO II

### 2. Características del salario.

#### 2.1. Principales características del salario.

Se ha observado que el salario tiene sus propias características las cuales lo hacen único, entre estas características que lo distinguen vamos a analizar las siguientes.

- a. Proporcional.
- b. Continuidad.
- c. Invariable.
- d. Intransferible.
- e. Irrenunciable.
- f. Seguridad.
- g. Normalidad.

#### a. Proporcional.

Según esta característica el patrono debe de abonar el salario pactado o de acuerdo a la ley o los pactos colectivos de condiciones de trabajo, acorde al esfuerzo efectuado que el trabajador realice.

Por ejemplo, si el patrono paga un valor mayor por el trabajo que ha realizado un trabajador, este puede reclamar la devolución del excedente o abonar equitativamente lo que corresponda. Apartando las disposiciones legales que no permitan la reducción unilateral del salario por el empleador, por lo tanto no cabría ninguna objeción.

La proporcionalidad no toma en consideración los beneficios o perjuicios que el trabajo reporta al empleador, sino solo en el valor de la tarea realizada. Lo contrario sería hacer socio al trabajador de la empresa y corre los riesgos de ella.

b. Continuidad.

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

Dentro de estas interrupciones existen dos clases, siendo las siguientes:

I. Interrupciones de hecho. Estas consisten en la inasistencia al trabajo y las interrupciones atribuibles al patrono, aun cuando no sean culpa del patrono.

II. Interrupciones de derecho. Consisten en aquellas interrupciones establecidas por la ley, tales como la suspensión de los contratos de trabajo, tanto individual como colectivo.

c. Invariabilidad.

Esta característica consiste en que no debe de alterarse las condiciones de la retribución, ya que el salario debe ser entregado en el lugar, en la forma, en el tiempo y en medida convenida por el trabajador y por el patrono.

Según el autor Franco López, esta característica se traduce, “en la no reducción del salario por voluntad unilateral del patrono, pero nada impide que esté sea aumentado y aun reducido de común acuerdo por las partes hasta el salario mínimo; y excepcionalmente como lo prevé el Artículo 20 del Código de Trabajo guatemalteco”.<sup>17</sup>

Cuando la actividad se modifica, las particularidades económicas sufren alteraciones a si hay cambios en las condiciones que influyeron en la fijación o en las condiciones del contrato, el salario puede ser modificado.

---

<sup>17</sup> Franco López, **Ob. Cit**; pág. 430



La invariabilidad se aplica a toda clase de salarios. La disminución unilateral patronal no es aceptada en ningún caso, ni a título de sanción disciplinaria, ni por compensación, ni por la reducción de la productividad del trabajador, etc.

d. Intransferible.

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

e. Irrenunciable.

Esta característica se basa en el hecho de pertenecer al orden público el interés que el trabajo humano se encuentre debidamente protegido y remunerado.

Se dice que hay que hacer una distinción con relación al momento en que la renuncia se produce, durante o después de la vigencia del contrato. Entendemos que la renuncia anticipada del derecho a percibir el salario no es admitida en ninguna ocasión, pero nada impide que un trabajador no reclame sus salarios, durante o después del contrato, y con ella renuncia tácitamente a su cobro. Sin embargo, mientras no haya prescrito su derecho este puede reclamar su salario. Por tanto, los salarios son irrenunciables en principio, pero todo esto queda a la voluntad del trabajador de decidir si ejercita o no, el reclamo de este derecho que la misma ley le otorga.

f. Seguridad.

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

g. Normalidad

Consiste en que el trabajador percibe regularmente como consecuencia a su actividad, el salario.

## CAPÍTULO III

### 3. Principios del salario.

#### 3.1. Principios jurídicos del salario.

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

- a. Salario Justo.
- b. Salario Vital.
- c. Determinación supletoria del salario.
- d. El de la libertad de estipulación.<sup>18</sup>

#### a. Principio de salario justo.

Este principio se refiere a que se debe remunerar al trabajador en forma proporcional a su servicio prestado al empleador, nunca menos ni mas, todo debe ir en proporción al servicio prestado. Es una reacción para todos aquellos que consideran al trabajo como una mercancía y al criterio de los mercantilistas de reducir el salario al mínimo posible.

“La Iglesia Católica fue una decidida defensora de este concepto. En su encíclica Mater et Magistra se dice que la retribución del trabajo, así como no se puede abandonar enteramente a la ley del mercado, así tampoco se puede fijar arbitrariamente una retribucion, sino que ha de determinarse conforme a justicia y equidad. Esto exige que a los trabajadores les corresponda una retribución tal que les permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares.

La doctrina del salario justo del filósofo italiano Santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida

---

<sup>18</sup> Franco López, **Ob. Cit**; pág. 432.

adecuada a su posición social. La teoría de Santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios”.<sup>19</sup>

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

Según esta doctrina existen tres factores que determinan el salario justo:

- I. La estimación económica, que es un juicio de valoración del trabajo y su resultado;
- II. Que el salario proporcione una vida digna al trabajador y su familia;
- III. La consideración del bien común, pero el bien de la parte debe ceder ante el bien de todos, pues de otra manera o el bien no lo es realmente o la parte no lo es del todo.

b. Principio del salario vital.

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

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

---

<sup>19</sup> Franco López, **Ob. Cit**; pág. 432.

c. Principio de la determinación supletoria.

Este consiste en definir a organismos especiales la solución de controversias del salario cuando éste no ha sido fijado por las partes.

No es una norma constitutiva del contrato de trabajo, pero sí de la fijación del salario. El se presenta cuando el empleador hace un salario y abona realmente uno superior; en el caso de participación en los beneficios, cuando no hay concordancia entre el patrono y sus dependientes. Según ciertos autores también se le llama salario judicial.

d. Principio de protección del salario.

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

e. Principio de la libertad de estipulación.

Por este principio las partes son libres de fijar la retribución que estimen más apropiadas, es decir, hay libertad de contratación.

Sin embargo, este principio sufre muchas restricciones, pues dicha libertad no es absoluta. Ante todo, se debe respetar el salario mínimo, los establecidos en los convenios colectivos, la norma de igual salario por igual trabajo, etc. Como puede apreciarse, la autonomía de la voluntad sufre restricciones, producto del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

### 3.2. Principios rectores del salario.

Dentro de los principios rectores que ilustran la institución del salario, se encuentran los siguientes:

a. Principio de igualdad.

Este principio tiene su fundamento legal en el Artículo 102 inciso c, de la Constitución Política de la República de Guatemala; asimismo, en el Artículo 89 del Código de Trabajo, el cual literalmente establece: “a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

Según el autor Najarro Ponce, se refiere a este principio de la siguiente manera: “lo que se hizo en la constitución fue generalizar el trato igual para el pago de cualquier salario, y no solo el devengado en jornada ordinaria, como lo estipula el Artículo del Código de Trabajo”.<sup>20</sup> Es necesario hacer hincapié que este principio que sobrepasa las legislaciones nacionales para tomar un ámbito de validez mundial, al estar calcado como uno de los derechos humanos contemplados en el inciso 2, del Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que establece: “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

b. Principio de eficacia.

El autor Rodríguez Manzini, menciona: “el concepto tiene raigambre en la doctrina del salario justo y por eso no es posible negarle la calidad jurídica a esa idea como lo hace García, que sostiene que la idea de suficiencia es político social y no jurídica. No cabe invocar un derecho a un salario suficiente, sino a retribución que se corresponda con el servicio que se presta, por otro lado el criterio de suficiencia es, igualmente, un criterio económico-sociológico, cuya delimitación ha de hacerse teniendo en cuenta factores o elementos extraños a la relación de trabajo y a los vínculos que la determinan”.<sup>21</sup>

En relación a la determinación de la suficiencia del salario, algunos autores se cuestionan: ¿Qué nivel de vida ha de permitir el salario para ser calificado de

---

<sup>20</sup> Najarro Ponce, Oscar, **Los principios del derecho del salario**, pág. 56.

<sup>21</sup> Rodríguez Manzini, Jorge, **Curso de derecho del trabajo**, pág. 108.

suficiente? y, se responden así mismos, una suficiencia mínima nos llevaría casi a la ley del bronce; una consideración mas espiritual ha exigido unos ciertos niveles superiores a la simple subsistencia y en tal consideración se ha evolucionado ampliamente, al menos en el terreno ideológico y en cierta parte es el real. El salario suficiente busca su propia existencia y sus propias posibilidades de realización a través del concepto de salario mínimo o mejor dicho del salario mínimo obligatorio, términos por lo que entendemos que una voluntad independiente y superior impone, hasta el punto de que las estipulaciones contrarias que fijaran un salario inferior se tendrán por no puestas y quedan sustituidas por las cifras salariales impuestas obligatoriamente como mínimas. Una de las causas de dicha intervención de bienes y servicios para el trabajador, esta en que el salario es el medio fundamental de existencia de la mayoría de la población en casi todos los países, por lo que el problema de su grave insuficiencia es un problema nacional, básico para la normalidad económica, para la seguridad y para la paz de la sociedad.

c. Principio alimenticio.

Se señala que este principio reconoce una raíz que se pierde en los tiempos, como se demuestra con las citas de las sagradas escrituras.

Algunos tratadistas señalan que el carácter alimenticio del salario, es su más importante función de todas las que cumple.

El principio analizado es fácilmente explicable por este motivo la protección que la ley le concede frente al patrono y frente a terceros, pues con su salario el dependiente adquiere su propio sustento y el de su familia que generalmente es el único medio para su subsistencia.

El salario es desde luego una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador, pero debe entenderse que es una obligación alimenticia por el destino del salario y por el régimen jurídico a que esta sometido semejante en general, al que están sujetas las pensiones alimenticias.

El Artículo 101, del Código de Trabajo guatemalteco, establece; los créditos por salarios no pagados, las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los tribunales de trabajo y previsión social:

- I. Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo 426.
- II. Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales.
- III. Gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdos con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y de administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.

Los privilegios a que se refiere el presente artículo solo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos.

Al analizar esta norma, podemos observar con toda precisión la protección que se le da al salario, precisamente por su carácter alimenticio.

d. Principio de inmutabilidad.

Este principio denota que el salario, como elemento esencial del contrato, no debe cambiar, tanto en su forma nominal como en su forma real.



El enfoque jurídico legal de este problema ha llevado a idear mecanismos que permitan mantener inalterable, no solo el salario nominal, lo que resulta obvio por su referencia objetiva al contenido del contrato, sino para evitar que por razones provenientes del sistema económico por principios ajenos a la voluntad de las partes de la relación de trabajo, se produzca una modificación del salario real en perjuicio del trabajador.

Este fundamento del salario tiene su razón en la dependencia económica del trabajador y lógicamente va enlazado directamente con el principio citado anteriormente, el de índole alimenticia porque ve directamente con el poder adquisitivo del salario, ingreso del trabajador, y además con el de seguridad.

Este principio su función principal es la de mantener un equilibrio entre el salario y los precios del mercado, que afectan la economía familiar, con lo cual se trata de compensar estos aumentos y así poder satisfacer sus necesidades del trabajador acorde a la realidad en la que vive.

Este principio según algunas corrientes doctrinarias puede mantenerse, en base a tres métodos, siendo los siguientes: automaticidades de la variación, aumentos periódicos obligatorios que busquen mantener el valor real del salario y libertad a las partes para que lo ajusten.

El primer método se ha denominado indexación, el cual consiste en una adecuación matemática del modo del salario a las variaciones en el costo de la vida a través de ajustes al salario. Lo característico de todos los modelos es que el ajuste se hace automáticamente, al darse los hechos previstos o se llegue al término fijado por la ley.

e. Principio de intangibilidad.

Es el principio que garantiza la calidad de intocabilidad del salario, salvo expresas expresiones fijadas por la misma ley. El patrono no puede hacer liquidaciones

en la fecha de pago y entregarle al trabajador únicamente parte de lo devengado por la tarea o por el período de labores realizado. Las legislaciones modernas, como la argentina, mexicana y la española son cuidadosas en garantizar este principio en forma expresa; la muestra en el Artículo 100 del Código de Trabajo guatemalteco es clara al preceptuar que los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, comprarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que viven y dependen económicamente de él, sino en la protección en que sean embargables.

Este principio es el que impide los descuentos al salario del trabajador, lo que de conformidad con la legislación laboral guatemalteca, solo pueden hacerse con orden de juez competente; y muy excepcionalmente en el caso del trabajo a domicilio en el que se regula la facultad para el patrono de retener hasta el diez por ciento del salario del trabajador a domicilio cuando considere que el trabajo no está correctamente terminado.

f. Principio de justicia.

El autor Manzini, indica que “el salario justo es perfectamente configurable como un derecho del hombre e incluso en países carentes de pacto constitutivo específico, viene casi a tener el valor de un derecho constitucionalmente reconocido, en cierta medida se le confiere un rango práctico considerable, tanto por los sindicatos como por los tribunales, en los Estados Unidos, llamados Fair Wages, constituyen fiel asunto de la doctrina que en otros países y desde luego en el derecho constitucional comparado, implica la noción de salario justo”.<sup>22</sup>

En la doctrina católica los pontífices han declarado que dos criterios deben ser claramente dejados de lado por ser insuficientes para asegurar la justicia del salario y son los que expresamente han sido mencionados por León XIII y Juan XXIII en sus respectivas encíclicas. Esos criterios descalificados son el del libre consentimiento de

---

<sup>22</sup> Rodríguez Manzini, **Ob. Cit**; pág. 134.

trabajador y empleador, o el de la ley del mercado, y la arbitrariedad de los poderosos, sea el Estado, los empresarios, el sector financiero, etc.

El salario justo, constituye la aspiración de obtener por la prestación de los servicios, una retribución, que no solo sea contraprestación, sino que además dignifique y compense efectivamente el esfuerzo empleado por el trabajo en la prestación de los servicios. Lo anterior, pone una lógica diferencia con el salario mínimo, cuya fundamentación es constituir la retribución básica, para asegurar la subsistencia del trabajador.

### 3.3. Medidas protectoras del salario.

Son aquellas cuyo propósito es resguardar la retribución que el trabajador obtiene a cambio de la prestación de sus servicios, de los acreedores del patrono, de sus propios acreedores y de los abusos del patrono.

A continuación trataremos sobre las medidas protectoras que regula nuestra legislación laboral:

- a. El pago del salario debe hacerse en moneda de curso legal.
- b. El pago del salario mínimo.
- c. El plazo para el pago del salario.
- d. Obligación de pagar el salario completo.
- e. Obligación de pagar el salario al trabajador personalmente.
- f. El lugar de pago del salario.
- g. Imposibilidad de cobrar intereses por anticipos a cuenta del salario.
- h. Los anticipos de salario.
- i) Prohibición de descontar en concepto de multas, suma alguna del salario del trabajador.
- j) Obligación de llevar libros de salarios o planillas del seguro social.
- k) Inembargabilidad del salario.

a. El pago del salario debe hacerse en moneda de curso legal.

Esta medida protectora se refiere a la retribución en dinero que el empleador debe de otorgarle al trabajador por el servicio prestado. Al referirnos de moneda de curso legal, entiéndase aquella moneda cuya circulación sea legal de acuerdo a las leyes monetarias del país.

b. Obligación del empleador de pagar el salario mínimo.

Esta medida protectora tiene como propósito impedir que el empleador pretenda pactar con el trabajador el pago de un salario inferior al mínimo que se encuentre vigente en la ley, pues de admitirse haría que pierda toda sustentación la figura del salario mínimo y su carácter de subsistencia.

c. Plazo para el pago del salario.

Esta medida protectora se encuentra establecida en el Código de Trabajo guatemalteco, en su Artículo 92, el cual establece lo siguiente, “los patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Si el salario consiste en participación en las utilidades, venta sobre cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año”.

d. Obligación de pagar el salario de forma completa.

Esta es una obligación del empleador de pagar el salario en forma completa, siendo expresamente prohibido el hacer pagos parciales del salario, no obstante y haber cumplido el plazo para el pago del mismo.

e. Obligación de pagar el salario personalmente al trabajador o a la persona que este designe.

Esta es una medida por la cual el empleador debe pagarle el salario al trabajador directamente o con la autorización respectiva a la persona de la familia de aquel que haya indicado, con esta se hace imposible pagarle a cualquier persona que reclame el salario de éste, si no es con orden de juez competente.

f. Obligación de pagar el salario en el lugar de trabajo.

Esta impone al empleador la obligación de pagar el salario o sus trabajadores en el propio lugar de trabajo y durante las horas de trabajo, siendo explícitamente prohibido que el salario se pague en los lugares de recreo, en expendios comerciales, en expendios de bebidas alcohólicas o en cualquier otro lugar distinto del lugar de trabajo. Esto es con el objeto de evitar que se induzca al trabajador a gastar su salario en compras innecesarias o superfluas y más contemporáneamente también busca no exponer la seguridad del trabajador que puede arriesgar hasta su vida si el salario se paga en efectivo y en lugar distinto del centro de trabajo.

g. Imposibilidad de cobrar intereses por anticipos a cuenta del salario.

Impide al empleador que pueda cobrar intereses a sus trabajadores por las sumas que en concepto de anticipos de salarios o bien por préstamos se entreguen al trabajador, previniéndose en la ley que en estos casos el empleador debe permitir la amortización a plazos de este tipo de obligaciones en un mínimo de cinco abonos.

h. Prohibición de compensar o gravar el salario.

Se busca evitar que las obligaciones de pagos de salarios puedan cederse, gravarse o compensarse por parte de los empleadores, exceptuándose únicamente a los préstamos que los trabajadores hayan contraído con instituciones de crédito o con cooperativas.

i. Prohibición de descontar en concepto de multas, suma alguna del salario del trabajador.

Esta medida tiene como propósito el impedir que el empleador en concepto de multas pueda descontar, invocando la existencia de procedimiento disciplinario, suma alguna del salario del trabajador, pues entre todos los procedimientos establecidos en la ley para sancionar las faltas cometidas por los trabajadores no se prevé alguno que se relacione con la imposición de multas y descuentos al salario del trabajador, excepción a todo esto es el embargo dispuesto por tribunal competente.

j. Obligación de llevar libros de salarios o planillas del seguro social.

Esta medida obliga a que los empleadores lleven libros de salarios autorizados por la Dirección General de Trabajo, en el caso de que el empleador tenga diez o más trabajadores a su servicio; y de llevar planilla del seguro social, en el caso de que el empleador tenga a sus servicio de tres a nueve trabajadores como máximo. Especial importancia tiene este registro, puesto que con el se establece el record de salarios devengados por el trabajador a lo largo de toda su relación laboral, pues no solo debe registrarse en él los salarios ordinarios devengados por los trabajadores, sino también aquellas otras retribuciones que con carácter de salarios se entreguen al trabajador a cambio de la prestación de sus servicios, entiéndase: aguinaldo, bono anual, salario extraordinario, etc.

k. Inembargabilidad del salario.

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

De lo anterior solo se puede embargar el treinta y cinco por ciento y el sesenta y cinco por ciento es considerado como medio de subsistencia para el trabajador, pero según el Artículo 97 del Código de Trabajo guatemalteco establece que no obstante lo dispuesto en el Artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aún cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este Artículo o en el precedente.

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivo dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este Artículo y en la proporción del citado Artículo 96, pues cuando se hubieren cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, solo podrán embargarse hasta el diez por ciento mas para satisfacer las demás obligaciones.





## CAPÍTULO IV

### 4. Clases de salario.

#### 4.1. Clasificación doctrinaria del salario.

No existe un criterio unificado en los diferentes textos doctrinales sobre las diferentes clases de salarios, pero en la legislación laboral el salario se entiende como un todo, sin entrar a una mayor discusión sobre las clases de salario. Sin embargo, para fines de estudio plantearemos varias clasificaciones doctrinales de salario.

a. Según el autor Fernández Molina<sup>23</sup>, establece las siguientes clases de salarios:

##### I. Salario nominal.

El salario nominal es aquel que el trabajador gana, sin haberse realizado los descuentos establecidos por la ley, tal es el caso de los descuentos que realiza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Este es un concepto, simple desprovisto de todo tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración.

Este es el salario convenido entre el trabajador y el empleador sin los restantes beneficios que obtiene por su trabajo el trabajador y sin los descuentos que su retribución experimenta con regularidad y al efectuarse el pago de los haberes.

##### II. Salario real.

Este tipo de salario comprende la totalidad que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios, mas aquellos beneficios que el empleador le otorga al trabajador por la prestación de sus servicios.

---

<sup>23</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 229.

Este concepto más que el nominal, sirve al empleador para determinar el verdadero costo de su mano de obra.

### III. Salario efectivo.

Es aquel salario nominal al cual se le han realizado los descuentos, en otras palabras lo que esto quiere decir, es lo que el trabajador recibe con sus propias manos por el trabajo efectuado, menos los descuentos establecidos por la ley. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que en éste último aún no se han operado los descuentos legales.

### IV. Salario directo.

Esta clase de salario es el que el empleador entrega al trabajador en forma directa y tangible. Es opuesto al salario indirecto, que engloba una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal tales como, ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones, etc.

### V. Salario promedio.

En un sentido matemático es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables. Sin embargo, en un contexto más legal, el concepto de salario promedio, que sirve de base para la proyección del pago de la indemnización, se comprende por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por las partes mensuales del aguinaldo y del bono catorce devengados en los últimos seis meses, dividido por seis.

### VI. Salario en dinero.

Es el salario que el trabajador recibe en moneda de curso legal. Según la legislación laboral guatemalteca, en el Artículo 102 inciso d, de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, sin embargo al trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este

caso el empleador suministrara esos productos a un precio no mayor de su costo. Así mismo el Artículo 90, primer párrafo del Código de Trabajo guatemalteco establece el salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

#### VII. Salario en especie.

Este salario se contrapone al salario en efectivo, en el sentido de que es una excepción al pago de salario, aplicable a trabajadores agrícolas. Según el Artículo 102 inciso d, de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que la “obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, sin embargo al trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrara esos productos a un precio no mayor de su costo”. Asimismo, el Artículo 90, cuarto párrafo del Código de Trabajo establece “no obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como maximum, 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 suministro a precio de costo o menos.

#### VIII. Salario mínimo.

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

La implementación de salarios mínimos se fundamenta en la necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. Adicionalmente se justifica como un contrapeso a un presunto poder de controlar el mercado por parte de los empresarios.

Dentro de la concepción general del derecho laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador y por de bajo de la cual nadie pueda ser contratado. Nuestra Constitución en su Artículo 102 inciso a, establece derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

Este salario tiene por objeto establecer una base en el salario, el cual sea digno para los trabajadores y por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualesquiera que sea su modalidad de remuneración o la calificación del trabajador, y que tenga fuerza de ley y sea aplicable bajo pena de sanciones penales, se estableció el salario mínimo, el cual es aceptado a nivel general, tanto en leyes internacional como en leyes nacionales.

#### 4.2. Clasificación legal del salario.

La legislación laboral guatemalteca establece las siguientes clases de salarios:

##### a. Según la forma de pago del salario.

##### I. Pago del salario en moneda de curso legal.

Esta clase de salario en la doctrina se le conoce como salario efectivo, y se refiere a la retribución en dinero que el empleador debe de otorgarle al trabajador por el servicio prestado. Al tratarse de moneda de curso legal entiéndase aquella moneda cuya circulación sea legal de acuerdo a las leyes monetarias del país.

En el caso de Guatemala son monedas de curso legal, tanto el quetzal como unidad monetaria nacional, el dólar de los Estados Unidos de América y otras divisas que se encuentren en circulación, por lo tanto debe inferirse que los patronos están autorizados por la ley, para hacer efectivo el pago del salario a sus trabajadores, ya sea en quetzales o en dólares u otra divisa. Adicionalmente esta regla de pago del salario

se constituye en la regla general y es aplicable en todas las actividades laborales de la ciudad y no agrícolas, en donde existe la prohibición de pagar el salario en mercancía, vales, cupones, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda.

## II. Pago del salario en especie.

Esta forma del pago del salario, se permite la sustitución parcial y porcentual del pago en dinero o moneda de curso legal, hasta en un treinta por ciento de su importe total. Esta es la excepción a la regla, pero solo en los trabajos agrícolas y ganaderos, siendo la única actividad en la cual se le permite al empleador pagar un porcentaje de hasta el treinta por ciento del salario a los trabajadores, a través de alimentos y objetos destinados al consumo personal del trabajador o de su familia cuyo costo sea el menor, es decir que también se prohíbe que el patrono obtenga utilidades o lucro del pago del salario en especie.

Según el Artículo 102 inciso d, de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que “la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, sin embargo al trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario”. En este caso el empleador suministrara esos productos a un precio no mayor de su costo. Así mismo el Artículo 90, cuarto párrafo del Código de Trabajo establece que; “no obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como maximum, 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 hágale suministro a precio de costo o menos”.

b. Según la forma de cálculo para la retribución del salario.

I. Por unidad de tiempo.

Esta es una forma de cálculo del salario con base en el tiempo efectivo que el trabajador laboró o sea por todo el tiempo que el trabajador estuvo al servicio del empleador, lo cual puede ser por hora, día, semana, quincena y por mes.

II. Por unidad de obra.

Es una forma de cálculo para los efectos de pago del salario, esto se realiza en base al rendimiento del trabajador o sea mientras el trabajador mas produzca mayor va a ser su salario, sin importar el tiempo que este al servicio del patrono y esta clase del salario a su vez se subclasifica en salario por destajo, salario por precio alzado, salario por pieza o por tarea.

III. Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

El cálculo de la remuneración se hace por encima de la retribución que en concepto de salario mínimo debe pactarse en el contrato individual de trabajo, pues no puede asumirse que la retribución va a depender únicamente de las utilidades que obtenga el empleador, porque podría darse el caso de que se prestaran períodos de tiempo en donde no hubieren ingresos, y por consiguiente el empleador podría negarse a pagar el salario del trabajador aduciendo que no han habido utilidades por ventas o cobros. Puede advertirse que en esta clase de salario, la retribución puede fluctuar, pero por arriba del salario mínimo que las partes obligadamente deben pactar.

## CAPÍTULO V

### 5. Salario mínimo.

#### 5.1. Antecedentes históricos del salario mínimo.

Los salarios mínimos se remontan al momento en que los trabajadores deciden unificar sus esfuerzos en las primeras uniones de trabajadores, lo que hoy se denominan coaliciones de trabajadores. Fueron aquellas uniones las que les permitieron posibilidades de reivindicarse, sobre nuevas exigencias en torno a mejores condiciones de trabajo, esta lista de exigencias era encabezada invariablemente por jornadas de trabajo humanitarias que confrontan los horarios ilimitados de trabajo de aquella época y por el pago de una retribución justa que viniera a suprimir los salarios de hambre que en ese momento de la historia se pagaban.

Por consiguiente, debe entenderse que el salario, más que la mera retribución a la prestación de los servicios, se concibe como un instrumento al servicio de la justicia social, que permita la distribución de la riqueza que el patrono obtiene producto de la inversión de la fuerza de trabajo de los trabajadores, por ello al presentar el salario una connotación como medio para conseguir condiciones de vida dignas para los trabajadores y sus familias, fue acentuándose la necesidad de garantizar en las leyes la existencia de un ingreso mínimo que pudiera representar para los trabajadores condiciones de subsistencia.

Según el autor Franco López, indica que “históricamente las legislaciones de países como Nueva Zelanda (1894) y Australia (1896), fueron las primeras en establecer la institución del salario mínimo, mientras que en América Latina, Perú (1916) y México (1917), fueron los primeros países en acoger la institución del salario mínimo, producto también de conquista logradas como consecuencias de movimientos violentos de los trabajadores que reclamaban en contra de los salarios de hambre que en esa época existían. Cabe aquí mencionar, que el caso mexicano es de especial trascendencia puesto que fue el primero en el mundo que dispone la institución del

salario mínimo a nivel constitucional, y de allí derivan otros casos de países latinoamericanos que posteriormente imitaron el caso mexicano. En el caso de Guatemala, la institución del salario mínimo, aparece por primera vez, en la Constitución decretada por la Asamblea Nacional Constituyente, el 11 de marzo de 1945, la que en su Artículo 11 establecía la obligación de fijar periódicamente el salario mínimo. Esta disposición constitucional fue desarrollada en el primer Código de Trabajo (Decreto 330), que entra en vigencia el 1 de mayo de 1947”.<sup>24</sup>

## 5.2. Definición de salario mínimo

La Ley federal del trabajo mexicana, define como salario mínimo: “como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

Por su lado, Cabanellas define el salario mínimo como: “El límite retributivo laboral que no cabe disminuir, la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo en lugar y tiempo fijados”.<sup>25</sup>

Según nuestra legislación laboral en su Artículo 103 estipula que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Sin perjuicio de las definiciones anteriores relacionadas, se considera que una definición apropiada podría ser, la que presenta al salario mínimo como la contraprestación que se paga al trabajador por sus servicios en toda actividad de orden laboral, cuyo monto esta determinado por la ley, y cuyo propósito es garantizar las necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, salud y transporte de aquel.

---

<sup>24</sup> Franco López, **Ob. Cit**; pág. 455.

<sup>25</sup> Cabanellas de Torres, **Ob. Cit**; pág. 10.



La anterior definición que se propone englobar el verdadero espíritu del salario, que es el de constituirse en una retribución de carácter subsistente y alimentario.

### 5.3. Definición de salario mínimo por la OIT.

No existe una definición de salario mínimo convenida internacionalmente. Sin embargo, la comisión de expertos en aplicación del convenio y recomendaciones de la OIT anotaron que: “el salario mínimo representa el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualesquiera que sea su modalidad de remuneración o la calificación del trabajador, el cual tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones penales y otras apropiadas. El salario mínimo implica la noción vital o de protección, que asegure al trabajador y su familia subvenir a sus necesidades y la puesta en práctica de dicho concepto es cumplir con lo estipulado en el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales remuneración que proporcione como mínimo un salario que permita una existencia digna para los trabajadores y sus familias”.

Según la OIT, el salario mínimo es la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países. Con base en el principio de justicia social con el cual debe organizarse el régimen laboral, la Constitución establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y su familia una existencia digna;

b) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley”.

Según el Artículo 103, del Código de Trabajo regula el salario mínimo y su fijación, y establece que: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia...”

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo y atendiendo a las 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.

Por su parte, el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, establece: “que para hacer sus recomendaciones las Comisiones Paritarias y emitir su dictamen razonado la comisión nacional del salario, deberán tener en cuenta que el salario es el ingreso esencial del trabajador y un elemento importante de costo de producción para los patronos y un factor fundamental en la economía del país”.

#### 5.4. Fundamentación de salario mínimo.

La fundamentación del salario mínimo se rige sobre la base de combatir la situación laboral precaria en la que se desenvuelven muchos trabajadores, cuando no existen límites salariales inferiores, que permiten evitar los abusos de los empleadores, explotando a sus trabajadores con el pago de salarios miserables.

Esta fundamentación esta respaldada históricamente en instrumentos como: el Tratado de Versalles, que en su Artículo 427 declara: “Fundándose en el descontento, la miseria y la injusticia social, es necesario garantizar en todas las legislaciones, un salario que asegure condiciones decorosas de existencia para los trabajadores”.

También a nivel mundial la Organización Internacional del Trabajo, adopto la Convención 26 en el año de 1928, en la que instituye los métodos de fijación de los salarios mínimos y establece que todo miembro de la organización que hubiese ratificado aquella convención se comprometía a instituir y conservar métodos que permitan fijar las tarifas mínimas de salarios para los trabajadores, todo con el fin de evitar la super explotación de los patronos hacia los trabajadores, por medio del pago de salarios paupérrimos.

Posteriormente, en el año de 1970, la Organización Internacional del Trabajo crea el Convenio número 131, con el que confirma y fortalece la figura del salario mínimo, obligando a todos los Estados miembros de la organización, a contener en sus leyes constitucionales la institución mencionada, pues en muchos casos aunque se encontraba regulada en el derecho interno de estos Estados solo lo estaba a nivel de rango ordinario y no de jerarquía constitucional, como corresponde con la entrada en vigencia de aquel convenio.

#### 5.5. Objeto del salario mínimo.

Con el salario mínimo lo que se logra es mejorar el nivel de vida de los trabajadores y su familia sujetos a salario mínimo y en consecuencia reducir y prevenir los niveles de pobreza, así como facilitar la definición y formulación de políticas salariales que permitan a los sectores involucrados contar con un instrumento de negociación de salarios mínimos y disponer de un instrumento que facilite el cálculo del salario mínimo sobre una base técnica y científica, y permita estimar los niveles de pobreza, subempleo y una definición y formulación más clara de las políticas salariales.

El objeto del salario mínimo es, por un lado, evitar la explotación del patrono hacia el trabajador, impidiendo que el primero pueda pagar en concepto de salario, cantidades ínfimas, que se constituyen en práctica de explotación del trabajador; y por otro lado, constituir un medio alimenticio y de subsistencia que permita con suficiencia al trabajador satisfacer las necesidades normales o como jefe de familia, en el orden material, (alimentación, habitación, vestido, menaje de casa, educación, salud y

transporte) y en el orden cultural garantizar la asistencia a centros de capacitación, bibliotecas, espectáculos, deportes, etc.

#### 5.6. Funcionalidad del salario mínimo en Guatemala.

No obstante a que la finalidad del salario mínimo reviste una especial trascendencia en países como Guatemala, en donde la pobreza es extrema y las diferencias sociales mantienen una brecha enorme entre clases, que podría verse pálida por una constante revisión y fijación de los salarios mínimos, la funcionalidad que el proceso para revisarlos y fijarlos periódicamente ha tenido en nuestro país, ha sido muy poco eficaz, pues la tendencia ha sido siempre la de revisar, pero sin el afán de producir aumentos que efectivamente tiendan a equilibrar la situación económica real del país y de los trabajadores con la de los salarios mínimos. Lo anterior ha generado que los procesos de revisión terminen en la fijación de nuevos salarios mínimos que en nada modifican el estado de cosas que se vive al momento de cada proceso, pues no obstante ya que se fijan nuevos pliegos de salario por actividad, los aumentos que se observan son reducibles y los salarios continúan siendo miserables y desde luego insatisfactorios para el trabajador.

De esta cuenta, puede observarse que año con año, los aumentos al salario mínimo por la actividad a que correspondan son mínimos no compensables con la realidad en que se vive, por lo que no cumple la finalidad para la que esta previsto esta institución, pues los informes del Instituto Nacional de Estadística y la Junta Monetaria revelan que el ingreso mínimo por persona en Guatemala para poder satisfacer las necesidades mas elementales, de acuerdo al costo de vida debiera de ser de dos mil setecientos quetzales al mes (2700), siendo éste en otras palabras el verdadero salario mínimo a implementar.

Como puede apreciarse del análisis anterior, en la medida en que la fijación de los salarios mínimos en Guatemala, no armonice el crecimiento de estos con la situación económica real del país, el salario mínimo nunca cumplirá su finalidad, pues solo puede considerarse como tal, al que efectivamente permite al trabajador tener una

existencia decorosa por medio de la satisfacción de sus mas elementales necesidades como lo son, el vestido, la vivienda, la alimentación, la salud y la educación, por ello mientras este cometido no se cumpla con la fijación de los salarios mínimos en Guatemala, lo que tendremos será la fijación de nuevos salarios, miserables con los cuales no se pueda sobrevivir.

Con el salario mínimo lo que se debería de lograr es mejorar el nivel de vida de los trabajadores y su familia y en consecuencia reducir y prevenir los niveles de pobreza, así como facilitar la definición y formulación de políticas salariales que permitan a los sectores involucrados contar con un instrumento de negociación de salarios mínimos y así mismo disponer de un instrumento que facilite el cálculo del salario mínimo sobre una base técnica y científica, y permita estimar los niveles de pobreza, subempleo y una definición y formulación más clara de las políticas salariales.

#### 5.7. Ventajas del salario mínimo.

El salario mínimo como institución regulada por la ley, con carácter de garantía mínima e irrenunciable, que a la vez lo sitúa como una orientación de contratación individual del trabajo, imposible de ser pactada en forma inferior por las partes de la relación laboral, observa las que a nuestro criterio, son ventajas del salario mínimo.

a. Aumenta el nivel intelectual y moral de los trabajadores, por su poder adquisitivo, lo que se traduce en un beneficio de los mismos patronos, que luego del círculo consumista, puedan ver el regreso de las retribuciones que han pagado.

b. Contribuye a establecer paz y estabilidad en el trabajo, pues una retribución ínfima y de explotación, puede provocar un progresivo descontento social que termine con la paz en la empresa.

c. Impide la competencia desleal entre los empleadores, por cuanto los coloca en igualdad de condiciones y los obliga a perfeccionar sus métodos de producción y calidad de la misma.

d. Garantiza la subsistencia del núcleo familiar del trabajador, porque busca prever el ingreso familiar que le permita una existencia decorosa;

e. Se justifica en la intervención del Estado en las relaciones laborales, que se ve obligado a la fijación periódica del salario mínimo, con el fin de evitar el pago de retribuciones miserables que tiendan a fomentar la intranquilidad social y las diferencias de clase sociales.

#### 5.8. Inconvenientes del salario mínimo.

Los distractores de las garantías de tutelaridad y de irrenunciabilidad de los derechos laborales de los trabajadores, presentan como inconvenientes del salario mínimo, los siguientes:

a. Es inconveniente la intervención del Estado para fijar salarios mínimos, por cuanto no permite que rijan la ley de la oferta y la demanda;

b. El salario mínimo impide la libre competencia entre productores y provoca serias perturbaciones económicas, al no tener en cuenta la relación rendimiento-producción.

c. Ataca a la productividad en la empresa, desde el momento en que se asegura al trabajador un ingreso, sin tener en cuenta cual es su productividad;

d. El salario mínimo se convierte en salario máximo e igual para todos los trabajadores en un mismo nivel, con desprecio así de las propias condiciones laborales, como la capacidad y el rendimiento individual;

e. No contempla las necesidades del trabajador, pues éstas varían con mayor rapidez que las tazas sobre el salario mínimo;

f. Se provoca un inmediato aumento en los costos, que terminan por hacer irrisoria la ventaja que pretendía lograrse con su fijación;

g. Si el salario mínimo es inferior a lo que constituye la tasa corriente de los salarios, carece de objeto y si, por el contrario es superior a lo normal, su aplicación provocará la ruina del empresario;

h. Constituye una intervención del Estado que se orienta muchas veces hacia el salario político, y desvirtúa, en definitiva la verdadera finalidad de su establecimiento.

Aunque algunos inconvenientes antes citados, podrían tener razón, pero constituye el mayor fundamento, la necesidad de que existe la figura del salario mínimo, la cual establezca un techo mínimo para la retribución del que no pueda irse en descenso, puesto que de lo contrario, si esta fuera una condición de contratación del trabajo, que las partes de la relación de trabajo pudieran pactar libremente, seguramente podría apreciarse retribuciones miserables que traerían el recuerdo de verdaderas prácticas de explotación, aunque en países como Guatemala, no obstante que los mínimos establecidos por la ley para la retribución mínima de los trabajadores, no cumplen con su finalidad, todavía existen empleadores que pagan a sus trabajadores retribuciones inferiores a esos mínimos.

#### 5.9. Marco legal guatemalteco de salario mínimo.

En Guatemala, existe el derecho constitucional y laboral a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna y corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la fijación y aplicación del salario mínimo. Con base en a la ley, el salario mínimo se debe fijar periódicamente 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, ganadero agrícola.

Las políticas de salario mínimo generalmente tienen un impacto positivo en la reducción de la pobreza cuando actúan complementariamente con otras políticas, lo cual se explica porque:

a) Existe un gran número de asalariados pobres y el aumento del salario mínimo contribuirá a elevar el número de personas por encima de la línea de pobreza; y,

b) El aumento del salario mínimo real repercute indirectamente sobre el ingreso del alto porcentaje de trabajadores informales e incrementa la demanda de bienes y servicios generados por este sector.

5.10. El marco legal del sistema guatemalteco de salarios mínimos está determinado por una serie instrumentos:

a. Constitución Política de la República de Guatemala.

Este fundamento se encuentra establecido en el Artículo 102 inciso f, de la Constitución Política de la República de Guatemala, que literalmente establece: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo”. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación laboral y la actividad de los tribunales y autoridades: “Inciso f, Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley”.

b. Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República;

La fundamentación ordinaria del salario mínimo se encuentra establecida en los Artículos 103 al 111 del Código de Trabajo, que contiene el capítulo relativo al salario mínimo y su fijación. De esta normativa resulta importante destacar el procedimiento para la revisión y fijación del salario mínimo. En cuanto al objeto, el Código de Trabajo señala que el objeto es permitir al trabajador que cubra sus necesidades y deberes normales de orden material, moral y cultural, así como satisfacer sus deberes como jefe de familia.



Adviértase el carácter subsistente y alimentario que la ley le da al salario mínimo.

Por otro lado, en cuanto a los métodos de fijación que sugiere el Código de Trabajo guatemalteco, se señala que los mismos deben atender 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, precisándose adicionalmente, que el sistema para la fijación y revisión de salarios mínimos se establece y es aplicable a todos los trabajadores, con excepción únicamente de los trabajadores del Estado, por cuanto que la retribución que el Estado le debe pagar a sus trabajadores esta determinada con base a un presupuesto público. Esto ultimo, no significa que los trabajadores del Estado no tengan derecho a devengar un salario mínimo, pues para estos la legislación deja determinada exclusividad en el Artículo 104 del Código de Trabajo de guatemalteco, la obligación del Estado y sus instituciones de hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias, a fin de incluir en ellos las actualizaciones al salario mínimo establecidos en la ley.

c. Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, Acuerdo gubernativo 1319 del 9 de abril de 1968.

Este reglamento establece el objeto, la organización, los requisitos para los miembros y sus atribuciones. Asimismo, establece criterios para la integración de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. Por su parte, plantea cuestiones de procedimiento, como sesiones, prioridades, consideraciones relativas a los estudios económicos o monografías, así como otras disposiciones comunes, tales como obligaciones, consideraciones acerca de la oficina administrativa y sus atribuciones, para, finalmente arribar a disposiciones finales. En cuanto a la operativización del proceso general de las comisiones del salario mínimo cabe indicar que en primera instancia el presidente de la república emite un Acuerdo gubernativo con el objeto de iniciar el proceso de convocatoria, integración y negociación del salario mínimo para las diversas actividades económicas. Con base en dicho acuerdo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social convoca a las partes tanto trabajadora como empleadora para la

integración de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de actividades agrícolas y no agrícolas. Una vez integradas estas comisiones se inicia un proceso de negociación en el entendido de que en julio de cada año deben culminarse dichas negociaciones a efecto de que se eleven a la Comisión Nacional del Salario para su discusión, modificación y aprobación. Una vez la Comisión Nacional del Salario culmina este proceso, la propuesta es enviada a la junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y a la junta monetaria para que emitan dictamen acerca de la viabilidad de la propuesta.

Estas instancias emiten el dictamen correspondiente y con todo el proceso culminado se devuelve finalmente a la presidencia de la República para que se emita el acuerdo gubernativo correspondiente, en el que se define el salario mínimo vigente a partir de las fechas estipuladas en el mismo y que generalmente es de un año a partir de la publicación de dicho acuerdo.

Sin embargo, es importante indicar que si bien, el procedimiento de establecimiento del salario mínimo está claramente delineado, el mismo adolece de una serie de deficiencias desde el proceso mismo de convocatoria hasta la toma final de la decisión por parte del presidente de la república. En primer término, los plazos establecidos en los diversos momentos, generalmente no se cumplen por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Otro elemento de gran significación es el relacionado con la inexistencia de instrumentos de tipo coercitivo que garanticen el cumplimiento de las delegaciones como representantes de cualquiera de las partes. Asimismo, la delegación de los representantes generalmente no se realiza a través de procesos democráticos y transparentes, lo cual hace que se tiendan a reproducir las deficiencias organizacionales de las partes en los representantes. Por su parte, el procedimiento de negociar en una primera instancia en las Comisiones Paritarias y en un segundo momento en la Comisión Nacional del Salario, aunado con la permanente falta de voluntad política de negociar de la parte empleadora liderada generalmente por la cámara de asociaciones agrícolas, comerciales, industriales y financieras, (CACIF), todas las comisiones se vuelven inoperantes y no se obtengan resultados que impliquen

soluciones viables a la problemática del deterioro de los salarios reales de la clase trabajadora.

Asimismo, la inexistencia de procedimientos legales que garanticen el uso de información fiable sobre la evolución de la economía, de los indicadores de precios, de salarios y de estados financieros fiables de las empresas o de los sectores económicos, así como la inexistencia de capacidad plena, por parte de este sistema, debilita aún más el espacio de negociación conformado por las diversas comisiones del salario mínimo. Todo lo anterior sugiere que la clase trabajadora debe profundizar sobre la situación actual de las comisiones y no solamente fortalecer sus capacidades de negociación, sino orientar también sus esfuerzos hacia el rediseño de la legislación relacionada con el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas de salarios mínimos que garanticen su efectiva, eficaz y eficiente solución a la problemática salarial en el país.

d. Convenio Internacional del Trabajo número 26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, celebrado en Ginebra el 30 de mayo de 1928, ratificado por Guatemala, el 4 de mayo de 1961:

Este Convenio se refiere a la obligación de los Estados a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de salarios de los trabajadores empleados en las industrias en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios.

e. Convenio Internacional del Trabajo número 99 relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, celebrado en Ginebra el 6 de junio de 1951, ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961:

Este Convenio se refiere a la obligación de los Estados miembros a establecer o conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas. Entre las características de este convenio resaltan:

I. La determinación de las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las que serán aplicables los métodos de fijación de salarios mínimos, previa consulta a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores;

II. La permisibilidad del pago parcial del salario mínimo en especie en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente;

III. Medidas para que las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficios para los mismos, y para que el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable;

IV. Libertad para la determinación de los métodos de fijación de los salarios mínimos y sus modalidades de aplicación, a reserva de una detenida consulta preliminar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Asimismo, plantea que los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos en condiciones de una absoluta igualdad;

V. Obligatoriedad de las tasas mínimas de salarios para los empleadores y trabajadores y no podrán ser reducidas;

VI. Posibilidad de reducción de las tasas fijadas a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de trabajadores discapacitados;

VII. Derecho judicial a cobrar el importe de cantidades que se les adeuden por recibo de salarios inferiores a las tasas mínimas; y,

VIII. Obligatoriedad de informar anualmente las modalidades de aplicación de estos métodos y sus resultados.

f. Convenio Internacional del Trabajo número 131 relativo a la fijación de salarios mínimos, referido especialmente a los países en vías de desarrollo; celebrado en Ginebra el 3 de junio de 1970, ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988:

Este convenio obliga el establecimiento de un sistema de salarios mínimos a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema mediante la determinación del ámbito de aplicación de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de exhaustiva consulta. Entre sus características principales están:

I. La fuerza de ley, irreductibilidad y sanciones penales o de otra naturaleza a quienes lo infrinjan;

II. Respeto pleno a la libertad de negociación colectiva; establecimiento de elementos para la determinación del nivel de salarios mínimos tales como las necesidades de los trabajadores y sus familias habida cuenta del nivel general de salarios del país, del costo de vida de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida de otros grupos sociales, así como de los factores económicos como los requerimientos de desarrollo económico, niveles de productividad y conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo;

III. Establecimiento de mecanismos que hagan posible fijar y ajustar periódicamente los salarios mínimos basados en una consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores en igualdad de condiciones de negociación y con el concurso de personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país nombrados previa consulta exhaustiva;

IV. Adopción de medidas como adecuada inspección y otras medidas necesarias para asegurar su aplicación efectiva.

#### 5.11. Mecanismos para la fijación de salarios mínimos.

Estos se refieren al conjunto de mecanismos que existen en un Estado para la fijación del salario mínimo. Estos pueden aplicarse fijando un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores. En cuanto a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos propone una serie de instrumentos o de cauces a través de los cuales se fijarán los salarios mínimos: legislación, decisiones de la autoridad competente, decisiones de consejos o juntas de salarios, decisiones de tribunales y contratos colectivos. En el caso guatemalteco, el reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, establece el objeto, organización, requisitos para los miembros, atribuciones, así como los procedimientos para desarrollar el salario mínimo.

#### 5.12. Tipos de mecanismos de fijación de salarios mínimos

El establecimiento de mecanismos para la fijación de salarios mínimos se pueden establecer mecanismos para la fijación de salarios mínimos mediante disposiciones constitucionales reconociendo los derechos de los trabajadores, el derecho al salario mínimo, su fijación y periodicidad; y, mediante disposiciones legislativas y reglamentarias como en el Código de Trabajo y otras leyes y disposiciones reglamentarias. Podríamos decir que los mecanismos de fijación de salarios mínimos se clasifican así:

##### a. Según la naturaleza del acto; pueden fijarse mediante:

I. Un acto de autoridad y órgano competente por un acto legislativo; por un acto gubernamental como actos, acuerdos o disposiciones del Organismo Ejecutivo, con vista del informe de la Comisión Paritaria y del dictamen de la Comisión Nacional del Salario que por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social fija el salario mínimo en la respectiva actividad económica; por actos de comisiones, consejos o juntas de salarios; a través de decisiones de tribunales; y, a través de laudos arbitrales; y,

II. Contrato o pacto colectivo de condiciones de trabajo, en cuyo caso las Comisiones y el Ministerio se abstienen de participar.

b. Según el ámbito de aplicación:

- I. Aplicación general o global;
- II. Por regiones o zonas;
- III. Por ramas de actividad económica; y,
- IV. Por categorías profesionales.

c. Para categorías particulares de trabajadores:

En este rubro se encuentran los jóvenes trabajadores, aprendices, trabajadores minusválidos y otra categoría de trabajadores.

5.13. Órgano encargado de la revisión y fijación del salario mínimo en Guatemala.

La revisión y la fijación de los salarios mínimos en Guatemala, es una actividad que debe realizarse anualmente, cuya competencia esta atribuida en la ley a la Comisión Nacional del Salario, como órgano adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, que funcionan bajo la supervisión técnica y consultiva de la Comisión Nacional del Salario.

Previo a describir el procedimiento que los órganos antes señalados, desarrollan para la revisión y fijación del salario mínimo, resulta importante señalar la forma en que se integra ambas comisiones:

En cuanto a la Comisión Nacional del Salario, su integración se regula en el Acuerdo gubernativo 1319, emitido el 9 de abril de 1968, que contiene el reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, específicamente en su Artículo 5, que establece; La Comisión Nacional del Salario se integra de la siguiente manera:

a. Dos representantes gubernamentales que deberán ser personas de experiencia en asuntos económicos y laborales, que serán designados por el organismo ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

b. Dos representantes sindicales de trabajadores.

c. Dos representantes de entidades gremiales y sindicatos patronales.

d. Un representante del Ministerio de Economía.

e. Un representante de la Junta Monetaria.

f. Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

g. Un representante de Instituto Nacional de Estadísticas.

h. Un representante del Instituto Indígena Nacional.

i. El jefe de la oficina administrativa del salario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien actuara como presidente de la Comisión Nacional del Salario.

La integración antes relacionada, hay que adicionar que la misma norma prevé que cada uno de los miembros titulares de la comisión deberá tener su respectivo suplente, que asumirá en el caso de ausencia del miembro titular.

En cuanto a las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, su integración se regula en el Artículo 105, en su segundo párrafo del Código de Trabajo, que 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 numero de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

La existencia de las Comisiones Paritarias se encuentran determinada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el ente encargado de crea las Comisiones Paritarias para cada actividad laboral, estas comisiones son las encargadas de la recopilación de información referente a cada actividad laboral y a cada región en la que se desenvuelva determinada actividad, dicha información se trasladara a la Comisión Nacional del Salario para revisión y fijación del salario mínimo.

#### 5.14. Mecanismo para la implementación de salarios mínimos.

La fijación de los salarios mínimos tiene su base jurídica en el Código de Trabajo, en la Constitución Política de la República y en los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.

Según el Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 103, establece lo siguiente; “que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”. Asimismo en el Artículo 105, del mismo Código de Trabajo establece textualmente: “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 ha dicho Ministerio en la política general del salario”.

El Artículo 4 del Convenio Internacional del Trabajo número 131, relativo a la fijación de los salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, establece: “Todo miembro que ratifique el presente convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegido de conformidad con el Artículo 1 del Convenio.

Por su parte el Artículo 1 del Acuerdo gubernativo número 776-94 de fecha 23 de diciembre de 1994, publicado en el diario oficial el 30 de diciembre del citado año, que entró en vigor el día siguiente a su publicación, define la periodicidad de la fijación del salario mínimo en los siguientes términos: Artículo 1. Los salarios mínimos se fijarán anualmente de conformidad con el procedimiento establecido en la ley.

La fijación anual a que se refiere el Artículo que antecede, fue acordada por unanimidad de los miembros de la Comisión Nacional del Salario y aprobada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 1 del Convenio Internacional del Trabajo número 131, relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, 1970, ratificado por Guatemala, nos indica: "Todo Estado miembro de la organización internacional del trabajo que ratifique este convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema".

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.

Es de hacer resaltar que existen comisiones creadas para el establecimiento de los salarios mínimos, las cuales se reúnen de acuerdo a las fechas establecidas en la ley y que sean determinadas en las reuniones precedentes. Los integrantes de dichas comisiones deben ser nombrados por las organizaciones de trabajadores en el caso de éstos, en el caso de los empresarios los deben nombrar sus respectivas organizaciones acreditadas y los representantes gubernamentales deben ser nombrados por el respectivo acuerdo. Quienes presiden las comisiones son los inspectores de trabajo en el caso de las paritarias y el director de trabajo en el caso de la comisión nacional.

Según el Artículo 110, del Código de Trabajo, establece que son atribuciones de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.

a. Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la comisión, aunque alguno o algunos de éstos salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados.

En el Artículo 112, se establece, “que 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 dentro de un plazo no mayor de treinta días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al ministerio resolver lo procedente”.

Como se puede observar, tanto en los Convenios Internacionales, Código de Trabajo y Constitución Política de la República de Guatemala, en su sección octava esta contenido todo lo relativo a beneficios laborales y su aplicación. La compensación incentivo la decreta el organismo ejecutivo a través del pronunciamiento presidencial, luego del análisis respectivo.

#### 5.15. Procedimiento para la fijación y revisión del salario mínimo en Guatemala.

Los salarios mínimos deben fijarse por departamento o circunscripción económica; también puede hacerse por actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él; asimismo, para empresas determinadas.

El proceso de desarrollo para la fijación del salario mínimo, empieza en el mes de enero de cada año, en el que dentro de sus primeros veinte días el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe nombrar a las personas que integran las Comisiones Paritarias. Con ocho días de anticipación a la fecha en que el Ministerio de Trabajo vaya a designar a los miembros de las Comisiones Paritarias, debe publicar el día y hora exactos en que ésta va a tener lugar, en el diario oficial y en una de las de mayor circulación en dos publicaciones.

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

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

actividades. Las observaciones relacionadas deberán ser remitidas dentro de un plazo no mayor de treinta días.

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

5.16. Actual salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas en Guatemala.

Por convenir a la exposición del tema, creemos que es conveniente insertar el Acuerdo gubernativo donde se fija el salario mínimo para las actividades agrícolas y no agrícolas en Guatemala, vigentes para el año dos mil seis.

“Acuerdo Gubernativo 640-2005 Salario Mínimo  
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
Acuérdase fijar los siguientes  
SALARIOS MÍNIMOS PARA LAS ACTIVIDADES  
AGRÍCOLAS Y NO AGRÍCOLAS  
ACUERDO GUBERNATIVO 640-2005  
Guatemala, 1 de diciembre del 2005  
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que los Presidentes de Centroamérica y República Dominicana acordaron en la XXVI Reunión de Jefes de Estado y de Gobierno de los Países del Sistema de Integración Centroamericana (SICA), celebrada en Tegucigalpa, Honduras el 30 de junio de 2005, con el propósito de consolidar una región segura con empleo de calidad y productivo para los ciudadanos de cada Estado, que les permita vivir con dignidad, reiterándolo con la suscripción de la Declaración Tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo

Decente en Centroamérica y República Dominicana, firmada por los Trabajadores, Empleadores y Gobiernos de Centroamérica y República Dominicana, a través de sus Ministros y Secretarios de Trabajo en el mismo país y fecha, con la facilitación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), acordando la necesidad de efectuar acciones necesarias para consolidar una política de fomento de empleo de calidad, que le permita a los trabajadores mejorar su calidad de vida, así como a los empresarios, como motores generadores de empleo, la facilitación de su creación, crecimiento, e inversión en los países, para lo cual, las políticas de empleo deben buscar de manera simultánea mejorar las condiciones de existencia del trabajador y su familia y fomentar mejoras en la productividad y la competitividad de las empresas y en conjunto de la economía (párrafo 16 de la Declaración).

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece dentro de los derechos sociales mínimos que fundamenta le legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

**CONSIDERANDO:**

Que las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo para las Actividades Agrícolas y No Agrícolas, así como la Comisión Nacional del Salario para cumplir con el cometido que les asigna el Código de Trabajo, han presentado los informes y dictamen en los plazos establecidos, sin haber llegado a consenso, y al tenor de lo dispuesto en el artículo 112 del código de Trabajo se remitió copia del dictamen razonado a la Junta Monetaria y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para que emitan las observaciones correspondientes, por lo que en cumplimiento de la obligación legal de hacerlo anualmente y con base en el dictamen e informes recibidos, los cuales son congruentes con los objetivos económicos y sociales proyectados por el Gobierno de Guatemala para el año dos mil seis, es conveniente fijar los nuevos salarios mínimos a partir del uno de enero del año dos mil seis, en sustitución de los que están vigentes desde el uno de enero del año dos mil cinco.

POR TANTO:

En el ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 183 inciso e) y con fundamento en los artículos 102 inciso f) de la Constitución Política de la República de Guatemala; 3 del Convenio 131 sobre la fijación de Salarios Mínimos de la Organización Internacional del Trabajo y 103, 104, 112, 113 y 115 del Código de Trabajo,

ACUERDA:

Fijar los siguientes:

SALARIOS MÍNIMOS PARA LAS ACTIVIDADES  
AGRÍCOLAS Y NO AGRÍCOLAS

Artículo 1. Salario Mínimo para las Actividades Agrícolas. Para las Actividades Agrícolas se fija el salario mínimo de CUARENTA Y DOS QUETZALES CON CUARENTA Y SEIS CENTAVOS (Q.42.46), por jornada ordinaria de trabajo o por una tarea diaria de trabajo, a partir del uno de enero del año dos mil seis.

Artículo 2. Salario Mínimo para las Actividades No Agrícolas. Para las Actividades No Agrícolas se fija el salario mínimo de CUARENTA Y TRES QUETZALES CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS (Q.43.64), por jornada de trabajo o por una tarea diaria de trabajo a partir del uno de enero del año dos mil seis.

Artículo 3. Definiciones. Para los efectos del presente Acuerdo, por Actividades Agrícolas se entiende las comprendidas en la Categoría de Tabulación A, de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU), Revisión tres, de la Organización de las Naciones, y por Actividades No Agrícolas se entiende por comprendidas en las Categorías de Tabulación de la B a la P de la citada clasificación, en lo concerniente al sector privado.

Artículo 4. Derechos Adquiridos. El presente Acuerdo no implica renuncia del trabajador, ni abandono del empleador, de convenios preexistentes más favorables al trabajador.

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

Artículo 6. Sanciones. A los empleados que por cualquier medio o motivo violen las disposiciones del presente Acuerdo, se les impondrá una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales para Actividades No Agrícolas de conformidad con el artículo 272 inciso c) del Código de Trabajo, sin perjuicio del derecho a los trabajadores a recuperar las sumas que se les adeuden por ese motivo.

Artículo 7. Salario Mínimo para Panificador y Repostero. Continúa en vigencia el artículo 2 del Acuerdo gubernativo número 23-99 de 13 de enero de 1,999 que fijó los salarios mínimos para el Panificador y el repostero, sin perjuicio de los incrementos establecidos en el artículo 9 del Acuerdo Gubernativo número 494-2001 de 18 de diciembre de 2001 y en el artículo 9 del Acuerdo Gubernativo número 459- 2002 de 28 de noviembre de 2002.

Artículo 8. Bonificación Incentivo. Los Salarios Mínimos fijados por éste acuerdo deben entenderse sin menoscabo de la Bonificación Incentivo para los trabajadores del sector privado, Decreto 78-89 y reformado por el Decreto 37-2001, ambos del Congreso de la República de Guatemala.

Artículo 9. Con el objeto de preparar la fijación del salario mínimo para el próximo período y con el propósito de proveer a los trabajadores de Guatemala de mejores ingresos en función del aumento de la productividad, se encomienda a la Comisión



Nacional del Salario para que continúe realizando los estudios y organice las comisiones que sean necesarias para determinar la conveniencia de modificar el actual sistema de salario mínimo por unidad de tiempo por otro cuya base de cómputo sea la productividad, así como generar las acciones que busquen evitar el crecimiento de la informalidad en el país, en el que se ubica el mayor porcentaje de pobreza y extrema pobreza, enmarcándolo en la política de fomento de empleo digno y de calidad.

Artículo 10. Vigencia. El presente Acuerdo empieza a regir el uno de enero del año dos mil seis y deberá publicarse en el Diario de Centro América.

**COMUNÍQUESE**

Firmado

Oscar Berger

Ing. Jorge Gallardo Flores

Ministro de Trabajo y Previsión Social

Lic. Jorge Raúl Arroyave Reyes

Secretario General de la Presidencia de la República

Publicado en el Diario de Centro América

el 2 de diciembre de 2005".



## CAPÍTULO VI

### 6. Salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas.

#### 6.1. Salario mínimo para actividades agrícola.

Para todas las actividades agrícolas y no agrícolas existe un salario mínimo por separado, este salario mínimo es el beneficio mínimo económico que percibe el trabajador con motivo del cumplimiento de una obligación de trabajo y que nuestra legislación ha establecido, el cual sirve de base para la remuneración del trabajador y que por debajo de éste no se podrán realizar contrataciones de trabajo.

Pero para determinar que actividades se consideran agrícolas, nos basaremos en el Artículo 3 del Acuerdo gubernativo número 640-2005. El cual establece lo siguiente: “Definiciones. Para los efectos del presente acuerdo, por actividades agrícolas se entiende las comprendidas en la categoría de tabulación A, de la Clasificación Internacional Industrial, Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), Revisión tres, de la Organización de las Naciones Unidas, y por actividades no agrícolas se entiende por comprendidas en las categorías de tabulación de la B a la P de la citada clasificación, en lo concerniente al sector privado”.

#### 6.1.1. Actividades agrícolas

Dentro de esta Clasificación Internacional Industrial, Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), Revisión tres, de la Organización de las Naciones Unidas.

A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

01 Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas.

01.1. Cultivos en general; cultivo de productos de mercado; horticultura.

01.1.1. Cultivo de cereales y otros cultivos n.c.p.

- 01.1.2. Cultivo de hortalizas y legumbres, especialidades, hortícola y productos de vivero.
  - 01.1.3. Cultivo de frutas, nueces, plantas cuyas hojas se utilizan para preñar bebidas y especias.
  - 01.2. Cría de animales.
    - 01.2.1. Cría de ganado vacuno y de ovejas, cabras, caballos, asnos, mulas y burdéganos; cría de ganado lechero.
    - 01.2.2. Cría de otros animales, elaboración de productos animales n.c.p.
  - 01.3. Cultivo de productos agrícolas en combinación con la cría de animales (explotación de minas).
  - 01.4. Actividades de servicios agrícolas y ganaderos, excepto las actividades veterinarias.
  - 01.5. Caza ordinaria y mediante trampas y repoblación de animales de caza incluso las actividades de servicios conexas.
02. Silvicultura extracción de madera y actividades de servicios conexas.
- 02.1. Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas.<sup>26</sup>

Para todas las actividades descritas anteriormente, según la Clasificación Internacional Industrial, Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), Revisión tres, de la Organización de las Naciones Unidas. El salario mínimo por el cual se rigen estas actividades es el que establece el Artículo 1, del Acuerdo gubernativo 640-2005, el cual señala; “salario mínimo para las actividades agrícolas. Para las actividades agrícolas se fija el salario mínimo de cuarenta y dos quetzales con cuarenta y seis centavos (Q.42.46), por jornada ordinaria de trabajo o por una tarea diaria de trabajo, a partir del uno de enero del año dos mil seis”.

---

<sup>26</sup> Organización de las Naciones Unidas, **Clasificación Internacional Industrial Uniforme de Todas las Actividades Económicas, Revisión tres**, pág. 16.

Todos los derechos adquiridos del Acuerdo gubernativo 640-2005, por el trabajador no implica renuncia del trabajador, ni abandono del empleador, de convenios preexistentes más favorables al trabajador.

## 6.2. Salario mínimo para actividades no agrícola.

Como se ha expresado en párrafos anteriores, el salario mínimo es la base a partir de la cual un trabajador debe ser remunerado por la prestación de un servicio, pero nunca dicha remuneración deberá ser inferior a esta base, ni podrá ser renunciable por el trabajador. Según el Artículo 12, del Código de Trabajo, establece lo siguiente; “son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Para determinar que actividades se deben considerar como no agrícolas, nos basaremos en el Artículo 3, del Acuerdo gubernativo numero 640-2005. El cual establece lo siguiente: “Definiciones. Para los efectos del presente acuerdo, por actividades agrícolas se entiende las comprendidas en la categoría de tabulacion A, de la Clasificación Internacional Industrial, Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), Revisión tres, de la Organización de las Naciones Unidas, y por actividades no agrícolas se entiende por comprendidas en las categorías de tabulacion de la B a la P de la citada clasificación, de la citada clasificación, en lo concerniente al sector privado”.

### 6.2.1. Actividades no agrícolas

Por ser demasiada extensa esta clasificación la presentaremos de una forma resumida, en la cual solo se indicaran los títulos y subtítulos, siendo los siguientes;

B Pesca

05. Pesca, explotación de criaderos de peces granjas psicológicas: actividades servicios relacionados con la pesca.

C Explotación de minas y canteras

10. Extracción de carbón y lignito: extracción de turba.  
11. Extracción de petróleo crudo y gas natural; actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas, excepto las actividades de prospección  
12. Extracción de minerales de uranio y torio  
13. Extracción de minerales metalíferos.  
14. Explotación de otras minas y canteras

D Industrias manufactureras

15. Elaboración de productos alimenticios y bebidas  
16. Elaboración de productos de tabaco  
17. Fabricación de productos textiles  
18. Fabricación de prendas de vestir; adobo y teñido de pieles.  
19. Curtido y adobo de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano, artículos de talabartería y guarnecería y calzado.  
20. Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles, fabricación de artículos de paja y de materiales trenzables.  
21. Fabricación de papel y de productos de papel.  
22. Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones.  
23. Fabricación de coque, productos de la refinación del petróleo y combustible nuclear.  
24. Fabricación de sustancias y productos químicos.  
25. Fabricación de productos de caucho y plástico.  
26. Fabricación de otros productos minerales no metálicos.

27. Fabricación de metales comunes.
28. Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo.
29. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.p.
30. Fabricación de maquinaria de oficina, contabilidad e informática.
31. Fabricación de maquinaria y aparatos eléctricos n.c.p.
32. Fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones.
33. Fabricación de instrumentos médicos, ópticos y de precisión y fabricación de relojes.
34. Fabricación de vehículos automotores, remolques y semiremolques.
35. Fabricación de otros tipos de equipo de transporte.
36. Fabricación de muebles; industrias manufactureras n.c.p.
37. Reciclamiento.

E Suministro de electricidad, gas y agua.

40. Suministro de electricidad, gas, vapor y agua caliente.
41. Captación, depuración y distribución de agua.

F Construcciones.

45. Construcción de edificios.

G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.

50. Venta, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas; venta al por menor de combustible para automotores.
51. Comercio al por mayor y en comisión, excepción el comercio de vehículos automotores y motocicletas.
52. Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; reparación de efectos personales enseres domésticos.

- H Hoteles y restaurantes.
  - 55. Hoteles y restaurantes.
  
- I Transporte, almacenamiento y comunicaciones.
  - 60. Transporte por vía terrestre; transporte por tuberías.
  - 61. Transporte por vía acuática.
  - 62. Transporte por vía aérea.
  - 63. Actividades de transporte complementarias y auxiliares, actividades de agencias de viajes.
  - 64. Correo y telecomunicaciones.
  
- J Intermediación financiera.
  - 65. Intermediación financiera, excepto la financiación de planes de seguros y de pensiones.
  - 66. Financiamiento de planes de seguros y de pensiones, excepto los planes de seguridad social de filiación obligatoria.
  - 67. Actividades auxiliares de la intermediación financiera.
  
- K Actividades inmobiliarias
  - 70. Actividades inmobiliarias.
  - 71. Alquiler de maquinaria y equipo sin operarios y de efectos personales y enseres domésticos.
  - 72. Informática y actividades conexas.
  - 73. Investigaciones y desarrollo.
  - 74. Otras actividades empresariales.
  
- L Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.
  - 75. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.



- M Enseñanza.
  - 80. Enseñanza.
  
- N Servicios sociales y de salud.
  - 85. Servicios sociales y de salud.
  
- U Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales.
  - 90. Eliminación de desperdicios y aguas residuales, saneamiento y actividades similares.
  - 91. Actividades de asociaciones n.c.p.
  - 92. Actividades de esparcimiento y actividades culturales y deportivas.
  - 93. Otras actividades de servicios.
  
- P Hogares privados con servicios domésticos
  - 95. Hogares privados con servicios domésticos.<sup>27</sup>

Esta es toda la clasificación de actividades según el Artículo 3, del Acuerdo Gubernativo 640-2005, sobre salarios mínimos no agrícolas, sobre las cuales rige el salario mínimo regulado en el artículo 2, de dicho acuerdo, en el cual establece salario mínimo para las actividades no agrícolas. Para las actividades no agrícolas se fija el salario mínimo de cuarenta y tres quetzales con sesenta y cuatro centavos (Q.43.64), por jornada de trabajo o por una tarea diaria de trabajo a partir del uno de enero del año dos mil seis.

### 6.3. Antecedentes históricos del salario mínimo en Guatemala.

A continuación ejemplificamos la evolución histórica, por la cual han pasado los salarios mínimos en Guatemala partiendo del año dos mil y culminando en al dos mil

---

<sup>27</sup> Organización de las Naciones Unidas, **Ob. Cit**; pág. 16.

seis, con el objetivo de que podamos apreciar dicha evolución y formarnos una idea grafica de dichos salarios, y a la vez una conciencia social de los mismos.

### **Año 2000.**

<b>Actividad Económica</b>	<b>Salario</b>		<b>N. Acuerdo</b>	<b>Fecha de Fijación</b>	<b>Fecha de vigencia</b>
	<b>diario</b>	<b>mensual</b>			
Actividades agrícolas.	Q 21.62	Q 648.60	20-2000	Org. Ejecutivo	26-01-00
Actividades no agrícolas.	Q 23.85	Q 715.50	20-2000	Org. Ejecutivo	26-01-00
Actividad de panificación, (por quintal de harina elaborado).	Q 39.30		23-1999	Org. Ejecutivo	30-01-99
Actividad de repostería, (en relación al pastel).					
Pastel pequeño.	12%		23-1999	Org. Ejecutivo	30-01-99
Pastel grande.	15%		23-1999	Org. Ejecutivo	30-01-99

### **Año 2001.**

<b>Actividad Económica</b>	<b>Salario</b>		<b>N. Acuerdo</b>	<b>Fecha de Fijación</b>	<b>Fecha de vigencia</b>
	<b>diario</b>	<b>mensual</b>			
Actividades agrícolas.	Q 25.08	Q 752.40	838-2000	Org. Ejecutivo	15-12-00
Actividades no agrícolas.	Q 27.67	Q 830.10	838-2000	Org. Ejecutivo	15-12-00
Actividad de panificación, (por de quintal harina elaborado).	Q 39.30		23-1999	Org. Ejecutivo	30-01-99
Actividad de repostería, (en relación al pastel).					
Pastel pequeño.	12%		23-1999	Org. Ejecutivo	30-01-99
Pastel grande.	15%		23-1999	Org. Ejecutivo	30-01-99

**Año 2002**

<b>Actividad Económica</b>	<b>Salario</b>		<b>N. Acuerdo</b>	<b>Fecha de Fijación</b>	<b>Fecha de vigencia</b>
	<b>diario</b>	<b>mensual</b>			
Actividades agrícolas.	Q 27.50	Q 825.00	494-2001	Org. Ejecutivo	01-01-02
Actividades no agrícolas.	Q 30.00	Q 900.00	494-2001	Org. Ejecutivo	01-01-02
Actividad de panificación, (por quintal de harina Elaborado).	Q 42.44		494-2001	Org. Ejecutivo	01-01-02
Actividad de repostería, (en relación al pastel).					
Pastel pequeño.	12%+8%		494-2001	Org. Ejecutivo	01-01-02
Pastel grande.	15%+8%		494-2001	Org. Ejecutivo	01-01-02
Medios de comunicación Social.	Incremento 8%		494-2001	Org. Ejecutivo	01-01-02

**Año 2003.**

<b>Actividad Económica</b>	<b>Salario</b>		<b>N. Acuerdo</b>	<b>Fecha de Fijación</b>	<b>Fecha de vigencia</b>
	<b>diario</b>	<b>mensual</b>			
Actividades agrícolas.	Q 31.90	Q 957.00	459-2002	Org. Ejecutivo	01-01-03
Actividades no agrícolas.	Q 34.20	Q 1,026.00	459-2002	Org. Ejecutivo	01-01-03
Actividad de panificación, (por quintal de harina elaborado).	Q 47.53		459-2002	Org. Ejecutivo	01-01-03
Actividad de repostería, (en relación al pastel).					
Pastel pequeño.	Q 12%+8%+12%		459-2001	Org. Ejecutivo	01-01-03
Pastel grande.	Q 15%+8%+12%		459-2001	Org. Ejecutivo	01-01-03
Medios de comunicación Social.	Incremento 12%		494-2001	Org. Ejecutivo	01-01-02

**Año 2004.**

<b>Actividad Económica</b>	<b>Salario</b>		<b>N. Acuerdo</b>	<b>Fecha de Fijación</b>	<b>Fecha de vigencia</b>
	<b>diario</b>	<b>mensual</b>			
Actividades agrícolas.	Q 38.60	Q 1,158.00	765-2003	Org.Ejecutivo	29-07-04
Actividades no agrícolas.	Q 39.67	Q 1,190.10	765-2003	Org. Ejecutivo	29-07-04
Actividad de panificación, (por quintal de harina elaborado).	Q 55.13		765-2003	Org. Ejecutivo	29-07-04
Actividad de repostería, (en relación al pastel).					
Pastel pequeño.	12%+8%+12%+16%		765-2003	Org. Ejecutivo	29-07-04
Pastel grande.	15%+8%+12%+16%		765-2003	Org. Ejecutivo	29-07-04
Medios de comunicación Social.	Incremento 16%		765-2003	Org. Ejecutivo	29-07-04

**Año 2005.**

<b>Actividad Económica</b>	<b>Salario</b>		<b>N. Acuerdo</b>	<b>Fecha de Fijación</b>	<b>Fecha de vigencia</b>
	<b>diario</b>	<b>mensual</b>			
Actividades agrícolas.	Q 38.60	Q 1,158.00	378-2004	Org.Ejecutivo	01-01-05
Actividades no agrícolas.	Q 39.67	Q 1,190.10	378-2004	Org. Ejecutivo	01-01-05
Actividad de panificación, (por quintal de harina elaborado).	Q 55.13		378-2004	Org. Ejecutivo	01-01-05
Actividad de repostería, (en relación al pastel).					
Pastel pequeño.	12%+8%+12%+16%		378-2004	Org. Ejecutivo	01-01-05
Pastel grande.	15%+8%+12%+16%		378-2004	Org. Ejecutivo	01-01-05
Medios de comunicación Social.	Incremento 16%		378-2004	Org. Ejecutivo	01-01-05

**Año 2006.**

<b>Actividad Económica</b>	<b>Salario</b>		<b>N. Acuerdo</b>	<b>Fijación</b>	<b>Fecha de vigencia</b>
	<b>diario</b>	<b>mensual</b>			
Actividades agrícolas.	Q 42.46	Q 1,273.80	640-2005	Org.Ejecutivo	01-01-06
Actividades no agrícolas.	Q 43.64	Q 1,309.20	640-2005	Org. Ejecutivo	01-01-06
Actividad de panificación, (por quintal de harina elaborado).	Q 55.13		378-2004	Org. Ejecutivo	01-01-05
Actividad de repostería, (en relación al pastel).					
Pastel pequeño.	12%+8%+12%+16%		378-2004	Org. Ejecutivo	01-01-05
Pastel grande.	15%+8%+12%+16%		378-2004	Org. Ejecutivo	01-01-05
Medios de comunicación Social.	Tabla específica en Depto. de salario.				



## CAPÍTULO VII

### 7. Igualdad salarial

#### 7.1. Justicia, igualdad y derecho del trabajo.

El autor Bodenheimer indica que, “la definición que daba Ulpiano del derecho, como el arte de lo bueno y de lo justo, contiene la riqueza que suele emanar generosamente de los pensamientos expresados con sabia sencillez. El derecho se inspira en la búsqueda de la justicia. La justicia, se ha señalado, es la idea específica del derecho, y está reflejada con un grado mayor o menor de claridad o desfiguración, en todas las leyes positivas y es la medida de su corrección”.<sup>28</sup>

La justicia se ubica así, como una meta del derecho, convirtiéndose a los ojos de éste, en un espejo que devuelve imágenes más o menos distorsionadas de lo que en un plano abstracto aparece como ideal a cristalizar en normas o principios jurídicos. De esto se desprende que derecho y justicia son términos que lejos están de ser sinónimos, pues siendo esta última un valor de naturaleza esencialmente moral de la comunidad, habrá de tender aquél a realizarla, a plasmarla; produciéndose entre ambos una simbiosis entre ser y deber ser. Sin embargo, el derecho no necesariamente alcanza esta meta o ideal, pues, como producto social, en muchos casos encarna el resultado de conflictos de intereses inspirados en fines distintos al de la justicia. Y si bien la norma jurídica injusta no ve mermada su imperatividad por exhibir tal patología, en cambio sí sentirá afectado su necesario sustento fáctico-social en el mediano o largo plazo.

El derecho debe aventurarse en este delicado y difícil arte de consagrar la justicia, porque la continua búsqueda de este ideal, es el proceso que le ha marcado su intrínseca naturaleza. El derecho debe ser justo y su evolución histórica ha estado pautada por el signo de esta incesante búsqueda.

---

<sup>28</sup> Bodenheimer, Edgar, **Teoría del Derecho**, pág. 56.

La génesis del derecho del trabajo, precisamente se presenta como uno de los hitos más significativos y evidentes de este proceso vital en pos de la consagración de la justicia, pues, en definitiva, ésta no es otra cosa que la búsqueda de la igualdad. Si es posible admitir que los problemas jurídicos consisten, en esencia, en cuestiones vinculadas con la distribución de ventajas o cargas; el postulado de la justicia equivale a una demanda de igualdad en el reparto o distribución de las mismas. En todos los casos, la idea de justicia, exige una distribución igualitaria. En esta línea, expresaba Bodenheimer: “El problema de la justicia está íntimamente relacionado con el de la igualdad en la vida social humana. Justicia quiere decir tratamiento igual de los iguales tratar a hombres iguales, en circunstancias iguales, de modo igual, es el primero y más importante de los mandamientos de la justicia. Pero este mandamiento implica también que hombres y situaciones desiguales sean tratados desigualmente”.<sup>29</sup>

El liberalismo individualista que inspiró a la Revolución Francesa y a toda su posterior construcción jurídica, había proclamado la libertad de los hombres, y esta premisa le bastó para sostener que éstos, además de libres y precisamente por este motivo también eran iguales entre sí. Las penosas condiciones que generalizadamente sufrían las clases laboriosas a raíz del auge de la industrialización, comenzaron a evidenciar el error que encerraba aquel postulado del liberalismo: no eran precisamente igualitarios los términos que caracterizaban la relación entre el trabajador y su empleador, sino todo lo contrario.

La comprensión de esta circunstancia impulsó el surgimiento de una nueva concepción del derecho, la que, advirtiendo la inequidad real que generaba la relación de trabajo dependiente, logró dimensionar de manera distinta al ideal de justicia, y consecuentemente a la noción de igualdad. De este modo, a partir de aquel ordenamiento jurídico individualista, que tomaba a las nociones de persona e igualdad como términos sinónimos, se evolucionó hacia otro esquema que reconocía las diferencias reales y pretendía equilibrarlas, limando sus asperezas más rudas. Aparece la nueva noción del derecho social, preocupado por asegurar el bienestar de los

---

<sup>29</sup> Bodenheimer, **Ob. Cit**; pág. 54.



económicamente débiles. El novedoso espíritu que impregna a todo el derecho y que específicamente, origina el nacimiento del derecho del trabajo, deja de fundarse en la premisa de la igualdad, para postular la idea de la igualación, lo que excluye el tratamiento igual para todos los hombres y casos, sino solamente igualdad en la medida del tratamiento, incluso desigualdad del tratamiento, en caso de diferencias entre hombres y casos, no igualdad absoluta, sino proporcional del tratamiento.

Así comienza a hablarse de la justicia social, que consiste en la exigencia de que todos los medios de los que el Estado puede legítimamente disponer, sean consagrados, por él, antes que a cualquier otro fin, a la tutela de la vida y de la integridad física y moral de sus componentes y sobre todo, de quienes no estén en grado de proveer a ello con medios propios o de otras personas particularmente obligadas. Se trata de una concepción de la justicia que exige la intervención del Estado como instrumento indispensable para proveer de amparo a las necesidades que la vida social genera al individuo, y esta intervención supone la introducción de desigualdades compensadoras de los desequilibrios que exhibe la realidad. Porque si la justicia es igualdad, cabe precisar que ésta no es tomada en sentido absoluto, es decir, como tratamiento raso para todos, cualesquiera sean las circunstancias y condiciones. Por el contrario, una de las exigencias de la justicia es la distinción o diferenciación, de forma tal que las ventajas y las cargas, los derechos y deberes, sean distribuidos teniendo en cuenta las circunstancias condicionantes.

De este modo, el derecho del trabajo surge desde su propio origen como un instrumento que pretende plasmar la igualdad, a través de la consagración de normas que introducen desigualdades con un sentido inversamente proporcional a las que existen en la realidad.

## 7.2. La distinción entre desigualdad y discriminación.

La igualdad que consagra el ideal de justicia, no necesariamente proscribe la posibilidad de tratamientos desiguales, sino en todo caso, la de tratamientos discriminatorios.

Si bien en su sentido vulgar, discriminar significa separar o distinguir unas cosas de otras; sin embargo, desde el punto de vista técnico-jurídico, la discriminación supone un trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros. En otras palabras, para la ciencia jurídica, la discriminación implica establecer diferenciaciones sobre la base de pautas o criterios no aceptables o tolerables, abarcando aquellas situaciones en las que una persona o grupo es tratado desfavorablemente a partir de motivos no lícitos.

De modo que para el derecho no resulta disvalioso en sí mismo el hecho de establecer distinciones entre las personas o grupos, siempre que los mismos encuentren fundamento en razones lícitas y objetivamente demostrables.

El principio de igualdad, representa uno de los valores fundamentales del estado de derecho, y la consecuente no discriminación significa la prohibición de tratamiento desigual injustificado y por lo tanto ilícito. Esto supone que la igualdad de trato no necesariamente implica tratamiento igualitario para todas las personas con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica.

Es evidente que en su expresión externa, la discriminación se traduce en un tratamiento desigual. Por ello, para trazar correctamente el límite entre desigualdad y discriminación (que no es otra cosa que el límite entre lo lícito y lo ilícito), debe atenderse a las causas o motivaciones que inspiran el tratamiento desigual. La exigencia formal de igualdad no excluye la posibilidad de diferenciar entre personas que se hallan en circunstancias diferentes. El único requisito en este sentido es que la diferenciación obedezca al hecho de que a la luz de ciertos criterios jurídicamente relevantes, las personas efectivamente pertenezcan a clases diferentes. Así, por ejemplo, el tema que hoy se trata, el porque la desigualdad al momento de fijar el salario mínimo para actividades agrícolas como para las no agrícolas, aquí vemos el trato desigual que existe, para con los trabajadores agrícolas, aquí se esta violentando la igualdad y se le esta dando un trato discriminatorio al trabajador campesino, he aquí

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

La necesidad de protección jurídica contra la discriminación, se relaciona con la circunstancia de que las condiciones o las causas que motivan el tratamiento desigual, sean espurias. De este modo, por ejemplo, resulta claro que cuando la diferenciación entre trabajadores se realiza sobre la base de la fijación de un salario mínimo tanto para actividades agrícolas como para las no agrícolas, la misma resulta discriminatoria, por no ser tal fundamento, una pauta jurídicamente aceptable para establecer distinciones.

### 7.3. La importancia del principio de igualdad en la materia salarial.

Se analizan las diferentes perspectivas desde las cuales puede encararse el estudio del salario, reconociendo que el mismo compromete un conjunto de necesidades generadas desde diversos ámbitos del universo laboral. Así, en la visión del empleador, el salario es uno de los elementos que le permite atraer y conservar a los trabajadores y regular su comportamiento; para el trabajador, es el instrumento para adquirir bienes y servicios, y el elemento que le otorga una ubicación social, determinando su status; para la sociedad en general, el salario es un medio pacífico de distribución de la riqueza y en consecuencia, un mecanismo que determina la estructura y la movilidad social.

Resulta evidente que el salario pone en juego un complejo entramado de elementos, circunstancias y valores, la mayoría de los cuales exceden con creces los estrechos márgenes de las consideraciones económicas, para ubicarse en los profundos e insabidos niveles de la emotividad humana. Así, mientras la dimensión económica del salario permite dar satisfacción a las necesidades físicas de la vida, otros de los aspectos que involucra, permiten atribuir o quitar al trabajador la posibilidad de organizar su tiempo y actividades personales, factor que se constituye en una necesidad de índole eminentemente emocional.

Es precisamente esta capacidad del salario de involucrar aspectos que forman parte de la conciencia profunda del individuo, la que define la amplia vinculación existente entre la determinación de la retribución y el sentido de la justicia, individual y colectiva. La habilidad que exhiba la sociedad para aplicar un criterio de justicia a la determinación de los salarios, depende necesariamente de la aptitud que posea para emplear correctamente el principio de igualdad en esta materia. Y en este sentido, resulta absolutamente necesaria la diferenciación salarial entre aquellos trabajadores que exhiben diversidad de talentos, virtudes y calificaciones. Esto explica que la diferenciación salarial según niveles, sea universal, pues colma una necesidad de carácter emocional que constituye un ingrediente estructural esencial de la supervivencia del grupo.

Esta necesaria presencia del sentido de justicia aplicado al salario, condiciona ineludiblemente que a los efectos de medir la justicia de su retribución, el trabajador incurra en comparaciones, que asumen una triple dimensión:

- a. La comparación con la remuneración recibida por aquellos que realizan las mismas o similares tareas;
- b. La comparación con la remuneración de aquellos que trabajan a su alrededor;
- c. Una revisión del nivel anterior de compensación personal recibida y la clase de cambios producidos en esa compensación.

Las dos primeras, constituyen el llamado punto de referencia interpersonal, en tanto que la tercera, proporciona el punto de referencia ínter temporal.

De este modo, la idea de lo que es un salario justo no se basa exclusivamente en la consideración de la interacción oferta-demanda de los recursos escasos, sino en la determinación de factores que reflejan perspectivas personales de status social y modelos de comportamiento anterior.

Por ello, la sabiduría que exhiba una sociedad a los efectos de aplicar con corrección el principio de igualdad a la materia salarial, determinará en gran medida su capacidad de ser una sociedad justa.

#### 7.4. Normas referidas al principio de igualdad aplicado al salario.

La preocupación por amparar jurídicamente la aplicación del principio de igualdad a la materia salarial, ha marcado su presencia en normas de primer nivel jerárquico. En este sentido, parece haber sido la Constitución mexicana de 1917, la que una vez más se lleva el galardón de pionera en la materia, al haber consagrado en el ordinal VII de su célebre Artículo 123, el principio que postula que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni la nacionalidad. La norma no solamente inauguró esta protección normativa del principio de igualdad aplicado al salario, sino que también resulta fundadora en el sentido de vincular esta temática con la referida a la igualdad de oportunidades en el trabajo entre hombres y mujeres. En buena medida, la historia y evolución normativa del principio de igualdad aplicado al salario, es la historia de la batalla por la igualdad de tratamiento laboral para hombres y mujeres.

La reglamentación a nivel legal de esta disposición constitucional mexicana, se introdujo en la ley federal del trabajo de 1931, cuyo Artículo 86, declaró que resultarían nulas las disposiciones contractuales que establecieran un salario inferior al que correspondía a otro trabajador en la misma empresa, por un trabajo de igual eficacia, naturaleza o duración, siempre que las mismas estuvieran basadas en consideraciones de edad, sexo o nacionalidad. “Al analizar la norma legal, De la Cueva señala que la misma establece tres requisitos para que la nivelación salarial resulte procedente, pues es necesario que sean iguales:

- a. El trabajo desempeñado;
- b. La jornada de trabajo; y
- c. Las condiciones de eficacia con que se desarrolla el mismo”.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 617.

En el plano internacional, el Tratado de Versalles del 29 de junio de 1919, fue el primer instrumento internacional que recibió el principio de igualdad aplicado a la materia salarial. En efecto, el Artículo 427 del documento, reconoció el principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor. Este enunciado cuenta entre sus antecedentes inmediatos, a la proclama elaborada en la conferencia sindicalista internacional de Berna (de febrero de 1919), en la que se fijaron los principales objetivos de los trabajadores en materia de reglamentación internacional del trabajo. El tercer punto de esta declaración postulaba que el trabajo de la mujer debe ser libre y basado sobre el principio a igual trabajo, igual salario.

Si bien esta alusión al valor del trabajo, no fue incluida en la versión francesa del preámbulo de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en la que simplemente se volvió a repetir la idea de a igual trabajo, igual salario en cambio, la misma sí aparece en la versión inglesa del documento. Se trata del reconocimiento del principio de igualdad de remuneración para todo trabajo que posea igual valor y no solamente para todo trabajo igual.

El 10 de marzo de 1948, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas adoptó una resolución por la cual declaraba aprobar el principio de la igualdad de remuneración, por un trabajo de igual calidad, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. Exactamente nueve meses después, el 10 de diciembre de 1948, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, reconoció en el Artículo 23, inciso 2, el derecho a un salario igual por un trabajo igual, sin ninguna discriminación; pero en este caso se le otorgó un alcance más genérico, evitando la vinculación con el tema con la igualdad de trato entre el hombre y la mujer.

En 1951, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, aprobó el Convenio que llevaría el número 100, sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina para un trabajo de valor igual. El convenio internacional número 111, sobre la discriminación en materia de empleo y de profesión, si bien no alude explícitamente a la materia salarial, procura obligar a los Estados a aplicar una política

nacional tendiente a promover la igualdad de oportunidades en materia de empleo y profesión. Ambos Convenios Internacionales de Trabajo fueron ratificados por nuestro país, por la ley número 16.083, del 6 de octubre de 1989.

En 1966 el tema retornó al ámbito de las Naciones Unidas, cuando el pacto sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Artículo 7, literales a) e i), sentó el principio de una remuneración igual por un trabajo de igual valor, sin distinción alguna.

A nivel regional, cabe recordar la disposición incluida en el artículo 119 del Tratado de Roma (1957), en la que se consagra la igualdad de remuneración entre trabajadores masculinos y femeninos por un mismo trabajo. La circunstancia de no haber referido al “valor” del trabajo, implicó de hecho un obstáculo para que los Estados integrantes de la Comunidad Europea, avanzaran en la armonización de sus legislaciones en referencia al principio de igualdad aplicado al salario. Luego de intensos debates, la Directiva número 117, adoptada por el Consejo de las Comunidades en 1975, finalmente tradujo la idea contenida en el Tratado como igual salario para un trabajo del mismo valor. Posteriormente, la Carta Social Europea (artículo 4, párrafo 3), previó el compromiso de las partes contratantes de reconocer el derecho de los trabajadores masculinos y femeninos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

En nuestro continente, el Protocolo adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, también consagró el principio de igual salario para trabajo de igual valor (Artículo 7, literal a).

En síntesis, es posible establecer que en el espíritu de todas estas normas, se encuentra plasmada la idea de amparar el principio que podría enunciarse como igual salario por trabajo de igual valor. Esta máxima no consagra una equiparación salarial absoluta para quienes desempeñan el mismo trabajo, sino que admite la posibilidad o

licitud jurídica de que se introduzcan distinciones en la retribución, a partir del valor concreto que posea el trabajo desarrollado por cada persona.



## CAPÍTULO VIII

8. Principales causas que provocan la desigualdad entre el salario mínimo agrícola y el no agrícola en el derecho laboral guatemalteco.

### 8.1. Fijación del salario mínimo.

Como se observó en capítulos anteriores de la presente investigación, quedó comprobado que las Comisiones Paritarias y la Comisión Nacional del Salario, se basan en una clasificación internacional de actividades agrícolas y no agrícolas, para establecer la fijación del salario mínimo que regirá periódicamente en el territorio nacional tanto para actividades agrícolas como no agrícolas, el cual para tener fuerza de ley necesita ser aprobado por el Organismo Ejecutivo. De la clasificación internacional de actividades agrícolas y no agrícolas, en la que se basa la Comisión Nacional del Salario para establecer el salario mínimo fue aceptada y ratificada por Guatemala y de la cual hace mención, el Artículo 3, del Acuerdo ministerial 640-2005, el cual establece; para los efectos del presente Acuerdo, por Actividades Agrícolas se entiende las comprendidas en la Categoría de Tabulación A, de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), Revisión tres, de la Organización de las Naciones, y por Actividades No Agrícolas se entiende por comprendidas en las Categorías de Tabulación de la B a la P de la citada clasificación, en lo concerniente al sector privado.

Como podemos notar, a través de esta clasificación se determinan cuales son las actividades que pertenecen al sector agrícola y cuales al no agrícola, clasificación que da origen a varias modalidades de salario mínimo, con cantidades diferentes, lo que genera un trato desigual, entre trabajadores agrícolas y no agrícolas y como consecuencia violación al principio de igualdad.

Hemos de hacer notar que según sentencia de la Corte de Constitucionalidad, basada en el Artículo 4, de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica al respecto, que debe tenerse en cuenta, que la igualdad no puede fundarse en hechos

empíricos, si no se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estima jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos; uno constitucional y el otro como principio general del derecho. Frecuentemente ha expresado esta corte que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad siempre que tales diferencias tengan una base de razón.

Con base en esta sentencia de la Corte de Constitucionalidad, indicamos que no se está tratando de condiciones diferentes que puedan ser tratadas en forma desigual, en principio de que el salario mínimo, es un mínimo que todo trabajador sin importar a que actividad de trabajo se dedique, debe de tener una base, y este mínimo le sirva de partida para satisfacer sus necesidades como persona o como jefe de familia. Pero en la actualidad el salario mínimo que se está fijando tanto para actividades agrícola como para actividades no agrícolas, realmente no alcanzan para satisfacer las necesidades y sin embargo, aun así se da una desigualdad al momento de fijar el salario mínimo para las actividades agrícolas, basándose en la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU).

Al referirnos de que situaciones diferentes sean tratadas de una forma diferente consideramos que en la actualidad las actividades no agrícolas en un porcentaje muy bajo, están devengando el salario mínimo e incluso algunos son contratados devengando menos del salario mínimo, caso contrario sucede en el sector agrícola, aquí la mayoría está devengando menos del salario mínimo y una minoría está devengando arriba de lo que es el salario mínimo, si nos ponemos a comparar entre un trabajador de una empresa de textiles y un trabajador agrícola de cultivo de hortalizas, el primero está devengando un salario de 100 a 150 quetzales diarios, mientras el segundo estará devengando entre 25 a 30 quetzales diarios, si observamos cuanto es el salario mínimo que un trabajador agrícola debe de devengar por día está en 42.46

quetzales, es así como funciona en la actualidad, y la ley para terminar de perjudicar al trabajador agrícola le asigna un salario mínimo inferior en relación a otras actividades.

Con el objeto de analizar la desigualdad en el salario mínimo agrícola y el no agrícola, en el derecho laboral guatemalteco, es necesario indicar que todos los seres humanos, somos iguales en derechos y dignidad, sin discriminación alguna, todo esto en base al principio de igualdad. El salario mínimo debería de ser igual para todos los trabajadores, sin distinción alguna, ya que de lo contrario se estaría violentando el principio de igual que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

El salario mínimo representa el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualesquiera que sea su modalidad de remuneración o la calificación del trabajador, el cual tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones penales y otras apropiadas. El salario mínimo implica la noción vital o de protección, que asegure al trabajador y su familia subvenir a sus necesidades y la puesta en práctica de dicho concepto es cumplir con lo estipulado en el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, remuneración que proporcione como mínimo un salario que permita una existencia digna para los trabajadores y sus familias.

Es precisamente esta capacidad del salario mínimo de involucrar aspectos que forman parte de la conciencia profunda del individuo, la que define la amplia vinculación existente entre la determinación de la retribución y el sentido de la justicia, individual y colectiva. La habilidad que exhiba la sociedad para aplicar un criterio de justicia a la determinación de los salarios mínimos en estos campos, depende necesariamente de la aptitud que posea para emplear correctamente el principio de igualdad en esta materia. Y en este sentido, resulta absolutamente innecesaria la diferenciación en la aplicación del salario mínimo entre aquellos trabajadores que se dedican a actividades calificadas de agrícolas. Esto explica que la igualdad salarial, sea universal, pues colma un sin fin de necesidades de carácter económico-social y emocional que

constituyen un ingrediente estructural esencial de la supervivencia del grupo de trabajadores agrícolas.

Por lo cual podemos notar que la discriminación que existe al momento de establecer un salario mínimo para los trabajadores del sector agrícola con relación al no agrícola, existe un grado de inferioridad; sin embargo, hemos considerado que debería de existir un salario mínimo de carácter uniforme tanto para trabajadores agrícolas como para lo no agrícolas sin discriminación alguna y el cual sirva para satisfacer las necesidades como trabajador o como jefe de familia.

#### 8.2. La discriminación al sector agrícola en la fijación del salario mínimo.

La discriminación en un sentido general o vulgar significa, separar o distinguir unas cosas de otras, sin embargo, desde el punto de vista técnico-jurídico, la discriminación que se da al sector agrícola al momento de fijar el salario mínimo, se basa en una serie de aspectos, a través de los cuales se está dando un trato de inferioridad a este sector frente al sector no agrícola, entre los criterios que afectan y dan origen a esta desigualdad entre el salario mínimo agrícola y el no agrícola, tenemos los siguientes; incapacidad intelectual, el analfabetismo y la etnia del trabajador.

#### 8.3. Causas que provocan la desigualdad entre el sector agrícola y el no agrícola al momento de fijar el salario mínimo.

##### a. Incapacidad intelectual.

La incapacidad intelectual, a la que también se le refiere como incapacidad cognitiva, incapacidad del desarrollo o retraso mental. Las personas con incapacidad intelectual tienen limitaciones en su funcionamiento mental y en sus habilidades para comunicarse, socializarse y cuidar de sus necesidades diarias.

Dentro de las limitaciones que provocan un desarrollo mental en las personas del área rural están, el analfabetismo, el poco conocimiento su realidad social, el no saber el idioma español, etc. Causas que provocan que los trabajadores agrícolas no puedan

pelear por sus derechos y siempre sean explotados por parte de los empleadores, lo cual genera que cada día que pasa sea peor su situación, y ésto les impida salir adelante como seres humanos.

Las garantías mínimas deben de tener un trato igual para todas las personas sin discriminación alguna, ya que son el mínimo que todo trabajador tiene derecho y una de estas garantías mínimas es el salario mínimo, el cual debe ser de forma uniforme para todos los trabajadores.

#### b. Analfabetismo

La educación es uno de los factores más importantes para el desarrollo de la sociedad. Es el medio por el cual los conocimientos se transmiten de generación a generación, mientras el analfabetismo crea retraso en el desarrollo social, económico, político y cultural del país.

El analfabetismo en Guatemala provoca que el nivel de vida de los habitantes esté bajo. En Guatemala actualmente existen aproximadamente 12 millones de personas de las cuales 56% pertenecen al área rural quienes en su mayoría se dedican a actividades agrícolas. Otro factor que influye en el analfabetismo es el idioma, siendo el idioma oficial el español, pero en toda la república existen 23 idiomas mayenses y cada forma lingüística representa culturas diferentes. Esto incluye que en la mayoría, son los hijos varones quienes tienen el privilegio de asistir a la escuela mientras que a las niñas se les asignan tareas del hogar, porque ellas nacieron para ser amas de casa y no es importante que aprendan. Es urgente que en Guatemala se den cambios sobre estructuras culturales establecidas en el pasado, éstas hacen que el desarrollo en nuestro país sea lento y con un gran retraso en comparación de otros países, por tal motivo el analfabetismo es causa que provoca que al sector agrícola se le de un trato diferente al momento de fijar el salario mínimo, vemos que el sector agrícola es la columna vertebral de la economía de nuestro país y sin embargo no hacemos nada por ayudarlos sino al contrario mas los perjudicamos, como es uno de tantos casos la fijación del salario mínimo.

Existe baja cobertura de educación, escuelas incompletas en materiales y maestros para que impartan los cursos, la castellanización en los niños monolingües. El Ministerio de Educación es el encargado de brindar educación básica y el desarrollo integral de las personas. Pero resulta que en nuestro país el presupuesto es bastante bajo que no permite cubrir con las necesidades, el presupuesto se ha mantenido por debajo del 2% del producto interno bruto. La escasa inversión en la educación está ligada a la cooperación internacional que es la que provee en muchas ocasiones. En el año 2001 el Ministerio de Educación promovió que los colegios incluyeran en sus programas educativos que el alumno por graduarse tenía que alfabetizar aunque fuera una persona, y con esto se iba a resolver el problema en una medida. La pregunta es ¿qué se hizo en realidad y cuántas personas en tan poco tiempo logró alfabetizar? Querer que las personas cambien la situación actual de analfabetismo en nuestro país en un lapso tan corto de tiempo, y después que las personas que lo hicieron no tenían ni la experiencia y pedagogía necesaria para esto, no es lo correcto. Y en segundo lugar para que esto diera un resultado más positivo tenían que haberse ido a las áreas rurales y por lo menos durante seis meses. Fue muy claro que esto no funcionó ahora tienen el programa de apadrinamiento el cual va por el mismo camino, en pérdida de tiempo y de dinero para los involucrados en esto, para darle una solución a este problema debemos de empezar por las áreas rurales de nuestro país, puesto que allí es donde se encuentra inmerso el problema, solución que debiera de ser tratada con base en proyectos elaborados por las organizaciones encargadas en erradicar el analfabetismo en el país, pero que dichos proyectos tengan resultados positivos.

#### c. Etnia del trabajador

Si bien en su sentido vulgar, discriminar significa separar o distinguir unas cosas de otras; sin embargo, desde el punto de vista técnico-jurídico, la discriminación supone un trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros. En otras palabras, para la ciencia jurídica, la discriminación implica establecer diferenciaciones sobre la base de pautas o criterios no aceptables o tolerables, abarcando aquellas situaciones

en las que una persona o grupo es tratado desfavorablemente a partir de motivos no lícitos.

De modo que para el derecho no resulta disvalioso en sí mismo el hecho de establecer distinciones entre las personas o grupos, siempre que los mismos encuentren fundamento en razones lícitas y objetivamente demostrables. Así, corresponde recordar el Artículo 4, de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el que se establece lo siguiente; “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

En otras palabras, para la ciencia jurídica, la discriminación implica establecer diferenciaciones sobre la base de pautas o criterios no aceptables o tolerables, abarcando aquellas situaciones en las que una persona o grupo es tratado desfavorablemente a partir de motivos no lícitos.

Al establecer que discriminar significa un trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas, estamos hablando de que al momento de fijar el salario mínimo, estamos discriminando a un grupo de personas, dado que al establecer el salario mínimo el cual es guiado por una Clasificación Internacional Industrial Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU), le estamos dando un trato de inferioridad al sector agrícola lo que genera una desigual en la fijación del salario mínimo, desigualdad que al ver la situación en la que se desenvuelve las personas del area rural, genera más explotación hacia este sector por parte de los empleadores y como consecuencia mas pobreza, y aun así se sigue dando un trato de inferioridad frente al resto de la sociedad, motivos que deben cambiar por un trato igual para todas las personas y principalmente lo que respecta a garantías mínimas.

El principio de igualdad, representa uno de los valores fundamentales del Estado de derecho, y la consecuente no discriminación significa la prohibición de tratamiento desigual injustificado y por lo tanto ilícito. Esto supone que la igualdad de trato no necesariamente implica tratamiento igualitario para todas las personas con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, pero sí de un mínimo.

La igualdad que consagra el ideal de justicia, no necesariamente proscribe la posibilidad de tratamientos desiguales, sino en todo caso, la de tratamientos discriminatorios.

En todo lo expresado anteriormente concordamos con la OIT, en que el salario mínimo es la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países. Con base en el principio de justicia social con el cual debe organizarse el régimen laboral y al cual la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.



## CONCLUSIONES

1. Al término de la presente investigación podemos notar la violación al principio de igualdad, establecido en el Artículo 4, de la Constitución Política de la República de Guatemala, al momento de fijar el salario mínimo para las actividades agrícolas, en el cual vemos la desigualdad existente, lo que genera que esta norma sea inconstitucional, por violentar dicho principio.
2. La incapacidad intelectual, el analfabetismo y la etnia del trabajador, son aspectos que determinan, que el salario mínimo para actividades agrícolas se encuentre en un grado de inferioridad, en comparación al resto de actividades calificadas como no agrícolas, lo que provoca una discriminación para los trabajadores de aquel sector.
3. Debemos entender que el salario mínimo es el límite inferior que todo trabajador tiene derecho a devengar a cambio de su fuerza de trabajo; límite que no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualesquiera que sea su modalidad de remuneración, el cual tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones y, que debe sustentar todas aquellas necesidades del trabajador y su familia. Sin embargo, en la actualidad el salario mínimo agrícola y no agrícola, no permite satisfacer las necesidades del trabajador como persona individual, mucho menos como jefe de familia.



## RECOMENDACIONES

1. Que por parte de la Universidad de San Carlos, se declare inconstitucional el Acuerdo en el cual se aprueba el salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas, por existir violación al principio de igualdad establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala.
2. Que el Organismo Ejecutivo establezca un salario mínimo de carácter uniforme, para actividades agrícolas y no agrícolas, sin que exista discriminación alguna y el cual cumpla con su objetivo, satisfacer las necesidades del trabajador tanto de orden material, moral y cultural.
3. Que la Comisión Nacional del Salario establezca parámetros para la formulación de una propuesta de un salario mínimo con base en estudios objetivos, acordes a la realidad en que se desenvuelven los trabajadores y que este pueda garantizar la subsistencia del núcleo familiar del trabajador y que le permita una vida digna.
4. Que la Inspección General de Trabajo a través de sus inspectores, promuevan las acciones correspondientes ante los juzgados de trabajo, para que se impongan severas sanciones a todos aquellos empleadores que no cumplan con el pago del salario mínimo a sus trabajadores.



## BIBLIOGRAFÍA

GARCÍA, Alonso. **Curso del derecho del trabajo y garantías constitucionales.** Barcelona, España: Ed. Ariel, 1990.

ALSINA, Hugo. **Tratado de derecho del trabajo.** Distrito federal, México: Ed. Porrúa, 1998.

BODENHEIMER, Edgar. **Teoría del derecho.** Distrito Federal, México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1989.

CABANELLAS de TORRES, Guillermo. **Derecho individual del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

CABANELLAS de TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1998.

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

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** Distrito federal, México: Ed. Porrúa, 1979.

NAJARRO PONCE. **Los principios del derecho del salario.** Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1979.

Organización de las Naciones Unidas. **Clasificación internacional industrial uniforme de todas las actividades económicas, (CIIU).** Revisión tres.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma, 1988.

RODRIGO MANZINI, Jorge. **Curso de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1993.

**Legislación:**

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

**Código Civil**, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1964.

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

**Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de la Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos**, Acuerdo gubernativo No. 1319, 1968.

**Convenio Internacional del Trabajo No. 26**, Relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, celebrado en Ginebra el 30 de mayo de 1928.

**Convenio Internacional del Trabajo No. 99**, relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, celebrado en Ginebra el 6 de junio de 1951.

**Convenio Internacional del Trabajo No. 131**, Relativo a la fijación de salarios mínimos, referido especialmente a los países en vías de desarrollo, celebrado en Ginebra el 3 de junio de 1970.