

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



**EL SALARIO MÍNIMO, SU REGULACIÓN  
E INCIDENCIAS DENTRO  
DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**

**HENRY EFRAÍN RÍOS REYES**

GUATEMALA, JUNIO DE 2007.

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

**EL SALARIO MÍNIMO, SU REGULACIÓN E INCIDENCIAS DENTRO  
DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**

TESIS

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

Por

**HENRY EFRAÍN RÍOS REYES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO**

**EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

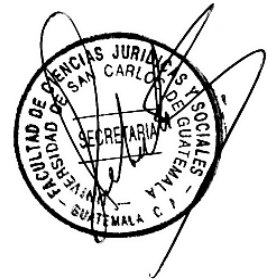
Guatemala, junio de 2007.

**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. Marco Vinicio Villatoro López  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**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 de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.)



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, quince de marzo del año dos mil siete.

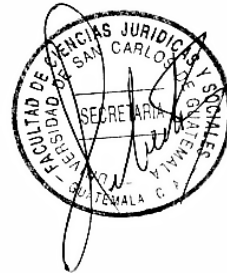
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante HENRY EFRAÍN RÍOS REYES, Intitulado "EL SALARIO MÍNIMO, SU REGULACIÓN E INCIDENCIAS DENTRO DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/ech



*Livio Homero Morales Juárez*

**Abogado y Notario**  
Colegiado 3,675  
4ª. Calle B, 2-34, Zona 1, Jutiapa,  
Jutiapa



Jutiapa, agosto 31 del año 2006.

Señor:

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín,  
Jefe de la Unidad Asesoría de tesis,  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,  
Universidad de San Carlos de Guatemala,  
Su Despacho.



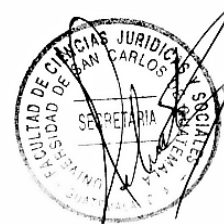
Señor Jefe:

Esa jefatura en fecha tres de agosto del año dos mil seis, emitió providencia en la cual se me nombra como REVISOR DEL TRABAJO DE TESIS DEL Bachiller Henry Efraín Ríos Reyes, intitulado " EL SALARIO MÍNIMO, SU REGULACION E INCIDENCIAS DENTRO DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA".

Informo a usted que he cumplido mi función de revisor del referido trabajo de tesis y considero que el contenido científico y técnico del mismo, así como la metodología y técnicas de investigación utilizadas, son las adecuadas. La redacción, la emisión de conclusiones y recomendaciones y la bibliografía utilizada son acordes al trabajo de investigación y por lo tanto emito DICTAMEN FAVORABLE, para que este trabajo de Tesis, pueda ser discutido en el examen público pertinente, puesto que el trabajo elaborado cumple con las expectativas.

Respetuosamente,


  
Livio Homero Morales Juárez  
**ABOGADO Y NOTARIO**



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

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) LIVIO HOMERO MORALES JUÁREZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **HENRY EFRAÍN RÍOS REYES**. Intitulado: **"EL SALARIO MÍNIMO, SU REGULACIÓN E INCIDENCIAS DENTRO DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA"**.

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.

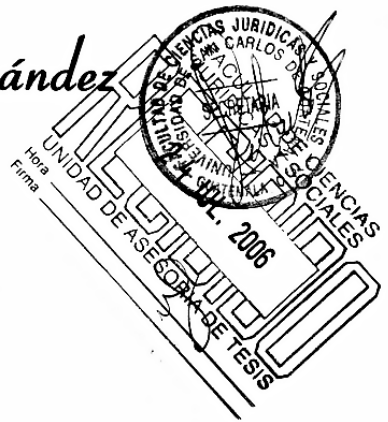
  
**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIÑ**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/slh

*Lic. Marlon Antonio Hernández*

Abogado y Notario  
Colegiado 4001



Jutiapa, 8 de junio de 2006.

*Licenciado*

Bonerge Amilcar Mejia Orellana  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho.

Señor Decano,

El 11 de octubre de 2005, ese Decanato emitió la nota a través de la cual se me hizo saber que fui nombrado Consejero de Tesis del Bachiller HENRY EFRAÍN RÍOS REYES cuyo trabajo versa sobre "EL SALARIO MÍNIMO, SU REGULACIÓN E INCIDENCIAS DENTRO DE LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA."

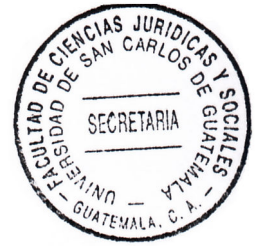
Efectuada mi función me permito rendir dictamen favorable para que pueda ser discutido en el examen público pertinente, puesto que el trabajo cumple con las expectativas que se señalan en el Plan de Trabajo elaborado para el efecto; aspecto que encuentra soporte en el hecho mismo de que los enfoques que realiza el ponente, han sido desarrollados con una sintaxis que permite una fácil comprensión y que invita al lector a inmiscuirse en el fondo del tema que trata.

Respetuosamente,

*Marlon Antonio Hernández*  
ABOGADO Y NOTARIO  
Asesor

2a. Avenida 4-46 Zona 1  
40 mts. Al Norte de Pollo Campero, Jutiapa  
versalles2@hotmail.com

Teléfono: 844-1733  
Oficina: 844-2289  
Cel.: 490-6617



## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Primeramente por ser cristiano y estar conciente que todo depende de él, porque hasta aquí me ha ayudado y me ha permitido llegar hasta esta fase en el estudio de las Ciencias Jurídicas y Sociales.

### **A MIS PADRES:**

Efraín Ríos Martínez y Marlen Aldina Reyes Matéu de Ríos, por su Incondicional apoyo y motivación para seguir adelante en el arduo estudio del Derecho.

### **A MI ALMA MATER:**

Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en donde recibí los conocimientos de una educación superior que me han llevado al punto de obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, asimismo por guardar gratos recuerdos y experiencias inolvidables en mi vida de estudiante universitario.





## ÍNDICE

Introducción .....	1
--------------------	---

### CAPÍTULO

1. El contrato individual de trabajo .....	01
1.1 El contrato, su definición .....	01
1.2 Los Contratos Laborales. Definición doctrinaria.....	01
1.3 Definición legal del contrato individual de trabajo .....	02
1.4 Sujetos del contrato de trabajo .....	02
1.4.1 Definición legal y doctrinaria de patrono .....	03
1.4.2 Definición legal y doctrinaria del trabajador .....	03
1.4.3 Definición legal del representante del patrono .....	04
1.4.4 Definición legal de intermediario .....	04
1.5 Elementos del contrato de trabajo .....	04
1.6 Características de los contratos de trabajo .....	05
1.7 Carácter personal de la presentación .....	06
1.7.1 Voluntariedad .....	06
1.7.2 Retribución .....	06
1.7.3 Dependencia .....	06
1.7.4 Amenidad .....	06
1.8 Funciones del contrato de trabajo .....	07
1.9 Formas de celebrar el contrato de trabajo de acuerdo a su duración	07
1.10 Indefinitividad de los contrato de trabajo .....	08
1.11 Perfeccionamiento de los contrato de trabajo .....	08
1.12 Formas de extensión de los contrato de trabajo .....	08
1.12.1 Despido directo .....	09
1.12.2 Despido indirecto .....	09
1.13 Elementos especiales del contrato de trabajo .....	10



1.13.1	Presentación del contrato de servicio .....	10
1.13.2	Subordinación.....	
1.13.3	Salario .....	12
1.14	Regímenes especiales .....	12
1.15	Antecedentes de los trabajos sujetos a regímenes especiales .....	13

## CAPÍTULO II

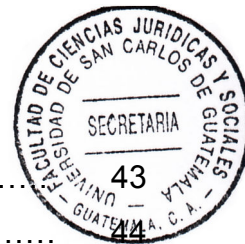
2.	El Salario .....	15
2.1.	El Salario. Su historia y definición .....	15
2.2.	Concepto legal de salario .....	17
2.3.	El salario como definición intrínseca en relación laboral. Clases de salario .....	18
2.4.	Teorías sobre la fijación del salario.....	21
2.5.	Factores determinantes del salario .....	28
2.6.	Nivel salario medio .....	29
2.7.	Consideraciones finales .....	30
2.8.	La administración de los salarios .....	31

## CAPÍTULO III

3.	El salario mínimo .....	33
3.1.	Su historia y definición .....	33
3.2.	Regulación vigente que norma el salario mínimo .....	34
3.3.	Ventajas e inconvenientes del salario mínimo .....	37
3.4.	Clases de salario mínimo .....	38

## CAPÍTULO IV

4.	Fijación del salario mínimo .....	43
----	-----------------------------------	----



4.1.	Antecedentes de la junta de trabajo .....	43
4.2.	Regulación .....	
4.3.	Ultima revisión y fijación del salario mínimo .....	48
4.4.	El arbitraje del estado .....	49

**CAPÍTULO V**

5.	El salario mínimo según los trabajadores que lo devengan .....	51
5.1.	El salario mínimo de las actividades agrícolas .....	51
5.2.	El salario mínimo de las actividades no agrícolas .....	51
6.	Análisis legal de las consideraciones vertidas por la Corte de Constitucionalidad Antes de las últimas acciones de fijación del salario mínimo .....	52
6.1.	Presentación de las consideraciones de la corte de constitucionalidad en los expedientes 24-88, 26-88 y 29-88.....	52
6.2.	Resultados del análisis .....	54
<b>CONCLUSIONES .....</b>		<b>55</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>		<b>57</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>		<b>59</b>



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación es parte de una iniciativa, dirigida concretamente a realizar un aporte académico, en cuanto a realizar un análisis de una de las situaciones trascendentales y de los puntos más álgidos en la marcha de la economía nacional, como lo es el salario mínimo.

En este trabajo se podrá obtener la definición del salario mínimo, su desarrollo a través de la historia y su importancia entre los logros obtenidos por las luchas de las clases trabajadoras. Por ello, es necesaria una interpretación de su negociación, tanto en el proceso como en su finalidad, para dar con claridad y precisión parámetros a seguir para encaminar el proceso de negociación obrero patronal hacia una justicia laboral en la que se contemple con claridad la equidad otorgada por los consensos del diálogo.

Por ello, se tomó en cuenta no sólo la manera en que la doctrina define y concibe al salario mínimo, sino además se incluyó la forma en que se le interpreta legal y prácticamente, tanto nacional como internacionalmente, y además la opinión que ha vertido sobre el tema nuestro máximo órgano de interpretación constitucional, la Honorable Corte de Constitucionalidad.

Sirva pues esta investigación para aquél interesado en profundizar en el tema del derecho laboral, específicamente en una de sus instituciones que más polémica crean, y a la vez, más beneficios trae en consecuencia; cumpliendo además con el análisis jurídico que todo estudiante de la carrera de Derecho debe hacer previo a obtener el grado de licenciado.

El primer capítulo trata del contrato individual de trabajo junto con sus definiciones legales y doctrinales, junto con las de trabajador y patrono, con sus respectivos elementos.



En el segundo se desarrolla el salario, su historia y definición, sus teorías, conceptos y clases de salarios.

En el capítulo tres de este trabajo de investigación se encuentra lo referente al salario mínimo, su regulación legal, sus ventajas e inconveniencias y las clases de salario mínimo.

En el capítulo cuatro se entra a conocer como es la fijación del salario mínimo, los antecedentes de la Junta de Trabajo, su regulación, revisión y fijación.

El capítulo cinco trata del salario mínimo según los trabajadores que lo devengan en actividades agrícolas, no agrícolas.

Por último, el capítulo sexto hace referencia del análisis legal de las consideraciones vertidas por la Corte de Constitucionalidad ante las últimas acciones de fijación del salario mínimo, y resultado del análisis.

El método utilizado para la investigación en el presente trabajo es el sistema dialéctica, tomando como tesis principal las condiciones que implican la revisión y fijación del salario mínimo, procediendo a contraponerlo ante la antítesis compuesta por la situación actual de la mayoría de población trabajadora, a fin de obtener como síntesis la necesidad o no de la fijación de un nuevo salario mínimo, en la actualidad.



## CAPÍTULO I.

### 1. El contrato individual de trabajo

#### 1.1 El contrato, su definición.

Por contrato, Manuel Ossorio <sup>1</sup> entiende que es el *“Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”*

Y como una definición jurídica agrega: *“Hay pacto o contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos... ..Los contratos han de ser celebrados entre personas capaces y no han de referirse a cuestiones prohibidas o contrarias a la moral o a las buenas costumbres. Los contratos lícitos obligan a las partes contratantes en iguales términos que la ley”*

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

Dependiendo de la obligación que contienen, los contratos pueden dividirse de distinta forma. Una de esas divisiones obedece a la clasificación que la academia hace del derecho, por ejemplo, los contratos administrativos, los contratos civiles y los contratos laborales. Son estos últimos los que a continuación se analizan.

#### 1. 2. Los contratos laborales, definición doctrinaria.

Para Manuel Ossorio<sup>2</sup>, en referencia a una definición de Cabanellas, contrato de trabajo: *“Es el que tiene por objeto la prestación continuada de*

---

<sup>1</sup> Ossorio, M. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 222



*servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra”.*

Ramírez Gronda, citado por Ossorio<sup>3</sup> afirma sobre el contrato de trabajo *“Es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada a cambio de una remuneración.”*

Similar opinión tiene Martínez Vivot, J.<sup>4</sup> quien opina que el contrato individual de trabajo es *“una relación jurídica por virtud de la cual los frutos del trabajo pasan desde el momento mismo de su producción a persona distinta del trabajador”.*

### **1. 3 Definición legal del contrato individual de trabajo.**

Nuestro Código de trabajo en su Artículo 18 da una definición legal de contrato individual de trabajo, que reza de la siguiente manera: *“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”*

### **1. 4 Sujetos del contrato de trabajo:**

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

---

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 228

<sup>3</sup> **Ibid.**

<sup>4</sup> Martínez Vivot, **Julio**, **Elementos de derecho de trabajo y seguridad social**, pág 216.



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

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

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

Por su parte, Martínez Vivot, J.<sup>5</sup> quien utiliza como sinónimo el término empleador, patrono “es quien contrata al trabajador, dirige y organiza sus tareas y abona su remuneración”.

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

Martínez Vivot<sup>6</sup> define al trabajador: *“La persona física que se obliga a trabajar por cuenta de otro y bajo dependencia ajena a cambio de una remuneración y en virtud de un contrato de trabajo”*

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

---

<sup>5</sup> Ob. Cit. Pág. 215.

<sup>6</sup> Ibid..





### **1. 4.3 Definición legal de representantes del patrono.**

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

### **1.4.4. Definición legal de intermediario.**

El Artículo 5 del Código de Trabajo establece que *“Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de los reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.*

## **1. 5. Elementos del contrato de trabajo:**

Los elementos del contrato de trabajo, tal como lo define Fevola, C. son:

- Capacidad:

Donde la edad mínima para el trabajador se establece a los 14 años. Los menores entre 14 y 18 años, son incapaces relativos de hecho, por lo tanto a su voluntad es necesario acompañarla de la autorización de los representantes legales. A partir de los 18 años los menores gozan de plena capacidad laboral. En



cuanto al empleador rigen en plenitud las normas de derecho común (civil y comercial, según el caso)

- Consensual:

Puesto que para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes.

- Forma:

El contrato de trabajo no requiere en general de una forma determinada y muchas veces se celebra verbalmente. El Código de Trabajo consagra la libertad de formas, salvo en los casos de excepción contemplados allí.

- Objeto:

Como el contrato de trabajo es bilateral tiene un doble objeto por parte del trabajador, la prestación de servicios, la cual debe hacer en forma personal y debe ser posible, lícita y determinada. Por parte del empleador, el objeto es la remuneración.

- Causa:

Es la finalidad económico-social que cumple el contrato de trabajo, la cual es reconocida por el ordenamiento jurídico.

## **1. 6. Características de los contratos de trabajo.**

Según afirma Fevola, C. El contrato de trabajo es

- Consensual
- Bilateral
- Oneroso
- Conmutativo
- De ejecución continuada o periódica
- Autónomo
- Nominado y típico
- No formal
- De administración



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

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

### **1.7.1. Voluntariedad:**

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

### **1.7.2. Retribución**

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

### **1.7.4 Dependencia.**

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

### **1.7.5 Ajenidad**

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



## **1.8. Funciones del contrato de trabajo.**

El mismo autor, Ramírez Martínez<sup>7</sup>, considera que las funciones del contrato de trabajo pueden definirse de la siguiente manera:

### **1.8. 1 En cuanto a la función constitutiva.**

Ello, porque se parte de una presunción de existencia del contrato de trabajo; se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.

### **1.8.2 En cuanto a su función reguladora.**

En este sentido la función del contrato de trabajo es muy limitada ya que las condiciones de trabajo son determinadas regularmente con carácter imperativo en las normas estatales o convencionales.

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

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

a. Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;

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

---

<sup>7</sup> Ibid. Pág. 232



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

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

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

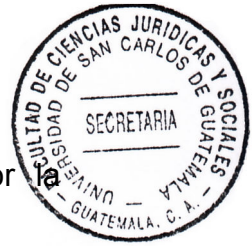
Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dicho contrato subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

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

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

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

El contrato de trabajo puede terminar sin que ello signifique responsabilidad para ninguna de las partes en los casos que el Código de Trabajo, lo contempla de forma expresa y esos casos son:



- a. Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
- b. Por las causas legales expresamente estipuladas en él;
- c. Por mutuo consentimiento; y
- d. Por voluntad de las partes. De conformidad con el Artículo 76 del Código de Trabajo.

### **1.12.1 Despido directo**

Esta forma de terminación del contrato de trabajo se da cuando existen causas debidamente fundamentadas en ley, que facultan al patrono para despedir al trabajador y en consecuencia terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte (Artículos 77 y 80 del Código de Trabajo).

Si la relación o contrato ha sido denunciado por el empleador, estamos ante un despido por justa causa o por incumplimiento del trabajador, la denuncia debe ser notificada a la otra parte (el trabajador), en este caso el contrato se extingue sin obligaciones indemnizatorias a cargo del empleador siempre que se acredite y si fuere necesario se pruebe en juicio el incumplimiento que se le imputa al trabajador.

### **1.12.2. Despido indirecto**

Esta figura legal, funciona en el entendido que el trabajador invocando causas que le facultan para dar por terminado el contrato de trabajo hace efectivas éstas poniéndole fin a su relación de trabajo sin responsabilidad de su parte desde que se comunique al patrono, a pesar de ello el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales con el objeto de probar y que se decrete el abandono de labores sin justa causa (Artículo 79 del Código de Trabajo).



### **1. 13. Elementos especiales del contrato de trabajo.**

Para el autor guatemalteco Fernández, L.<sup>8</sup> se pueden entender tres elementos especiales del contrato de trabajo:

- a. Prestación personal del servicio;
- b. Subordinación; y,
- c. Salario.

#### **1. 13.1 Prestación del contrato del servicio.**

Este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromiso laboral, la lleve a cabo una persona individual; por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral, sino a uno de tipo mercantil. Es manifiesta la tendencia de muchas empresas a contratar con empresas en vez de individuos, evitando que de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral. Por ejemplo servicios de limpieza, seguridad, jardinería, mantenimiento, etc. No se contratan directamente con las personas que van a prestar el servicio, sino que con una empresa que debe tener su respectiva patente de comercio y que a su vez contrata a su personal, trasladando la carga laboral a la empresa que se especializa en ese servicio.

#### **1. 13.2 Subordinación.**

Es el elemento que hace único al contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro de la amplia gama de acuerdos de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del

---

<sup>8</sup> Fernández Molina, F. Derecho laboral guatemalteco. págs. 93-95



empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

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

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

En la doctrina se divide la subordinación en clases:

a. Subordinación técnica.

Se refiere a la sujeción que el trabajador debe saber acerca de la forma que se debe ejecutar el trabajo; presupone aunque no necesariamente aplicable a todos los casos, la superioridad de conocimientos técnicos por parte del empleador.

b. Subordinación económica.

En referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que cobra mayor relieve en la medida en que la gran mayoría de la población depende del salario para su sobrevivencia.





c. Subordinación legal.

Es la que más interesa para un estudio jurídico, conlleva el compromiso del trabajador de brindar sus servicios a y en beneficio de un empleador, quien a su vez adquiere el compromiso de pagarle puntualmente el salario o precio convenido.

**1. 13.3 Salario.**

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

**1.14. Regímenes especiales.**

Este tipo de relaciones laborales, también contemplados en nuestra legislación por el capítulo IV del Código de Trabajo, están reguladas con la finalidad de que se trata de situaciones que están revestidas por circunstancias especiales que hacen su ejecución, una peculiaridad que debe, de cualquier modo, tomarse en cuenta a fin de ser justos en sus lineamientos.

De esa cuenta entre los trabajos regulados como regímenes especiales están:

- a. Trabajo agrícola y ganadero;
- b. Trabajo de mujeres y menores de edad;
- c. Trabajo a domicilio;
- d. Trabajo doméstico;
- e. Trabajo de transporte;
- f. Trabajo de Aprendizaje; y,
- g. Trabajo en el mar y vías navegables.



### 1.15. Antecedentes de los trabajos sujetos a regímenes especiales.

El tratadista Mario de la Cueva<sup>9</sup>, que doctrinariamente trata el tema de una manera más cercana a la realidad guatemalteca afirma:

*“El Derecho de Trabajo nació para el obrero, o sea para el trabajador de la industria, lentamente se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores, a los empleados, a los artesanos, etc. El derecho mexicano se encontró con el artículo 123 de la Constitución cuya amplitud obligó al legislador ordinario a considerar como sujetos de relaciones de trabajo a personas que no estaban en las legislaciones extranjeras. La naturaleza y los caracteres especiales de algunas actividades obligaron también al legislador a formular regulaciones particulares, pues no es posible aplicar las mismas para situaciones distintas, ni se puede juzgar con un criterio único a servicios tan diversos como el doméstico o el ferrocarrilero. El artículo 41 de la ley, responde a las exigencias relatadas: El trabajo de los domésticos, el trabajo a domicilio, el de los talleres familiares, el de las pequeñas industrias, el ferrocarrilero, y el marítimo y el fluvial se rigen por las reglas de los capítulos relativos y las generales de la ley, en cuanto no contraríen aquellas.”*

Por ello, siendo que es necesario considerar dentro de la gama de vínculos laborales a través de la esfera de protección que brinda el Derecho de Trabajo, el mismo, a través de los legisladores ordinarios no ha querido dejar fuera de su tutelaridad a los trabajos que por su naturaleza, no han sido considerados como tales en el transcurso de la historia.

---

<sup>9</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho del trabajo**. Pág. 315





## CAPÍTULO II.

### 2. El salario

#### 2.1 El Salario. Su historia y definición.

En cuanto a la conceptualización y definición de salario, uno de los más reconocidos juristas en materia laboral, Maurice Dobb<sup>10</sup>, reconoce en la historia del Salario varias etapas. La primera de ellas es la esclavitud, caracterizada por la ausencia total del salario. En este caso, la persona que prestaba sus servicios a otra, era absoluta propiedad de ésta última y podía disponer de ella a su antojo. Tal práctica fue abandonada con el tiempo, hasta ser estrictamente prohibida en la actualidad, debido a las violaciones a los derechos humanos que representa su utilización.

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

El mismo autor<sup>11</sup> concluye que esta etapa fue sustituida posteriormente por la servidumbre, ya en la Edad Media. En ésta el siervo no pertenecía en persona al señor, pero por derecho consuetudinario le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de éste sin poderla abandonar. Usualmente, era considerado parte de los bienes muebles y objeto por lo tanto de los trueques juntamente con la tierra, como en la Alemania de los siglos XVII y XVIII, o la Rusia del siglo XIX.

---

<sup>10</sup> Dobb, Maurice. Salarios. Págs. 8-17

<sup>11</sup> Ibid. Pág. 9.



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

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

Una cuestión distinta sucedía con los artesanos, a quienes Dobb considera la siguiente etapa en la historia de los salarios. Los artesanos trabajaban con sus propios utensilios en su propio taller y vendían en el mercado, sus productos, o en la agricultura, el campesino independiente cultivaba con su trabajo y el de su familia su propia tierra<sup>12</sup>.

En la era moderna y desde la Revolución Industrial del siglo XIX, se da un cambio importante en las relaciones laborales, transformándose en algo más parecido a lo que conocemos actualmente. En Inglaterra, aún más temprano que en la Europa continental, específicamente en el siglo XIV, la costumbre de permitir al siervo que conmutara sus servicios feudales por un pago en dinero o una renta en el caso de la tierra que poseía, sustituyó al antiguo método de la servidumbre.

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

En ese sentido y en congruencia con la evolución de las economías nacionales hasta llegar a nuestras épocas, el salario ha evolucionado como el método de pago por razón de los servicios prestados por un trabajador. Es

---

<sup>12</sup> Dobb, Maurice. Ob. Cit. Pág. 10



además una guía y un norte básico en la lucha de los derechos laborales, pues percibir una cifra digna y acorde a la actividad realizada es una necesidad básica y un derecho que debe ser garantizado por todos los Estados, si es que no quieren que reine una servidumbre solapada.

Manuel Ossorio<sup>13</sup>, en congruencia con la historia del salario, lo define como “el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo”. Además, prosigue diciendo que también se entiende del mismo “Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales”.

Tal definición obedece evidentemente a la manera en que se veía antiguamente a la relación laboral. Se podría decir que en la actualidad el Salario es la retribución que los patronos dan a los trabajadores por razón de su servicio o trabajo, eliminando de la definición aquellos términos sinónimos de esclavitud.

La legislación por su parte, nos da un concepto y definición del Salario, a fin de que sea claramente entendido como un elemento de la relación laboral, y el mismo se presenta a continuación.

### **2.3 Concepto legal de salario.**

El Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, estipula en su artículo 88 que Salario o sueldo es “la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo de la relación de trabajo vigente entre ambos”.

Se entiende claramente que la relación laboral implica el pago de un salario como contraprestación a los servicios de los trabajadores. De tal manera que la misma ley prosigue y obliga a su existencia ordenando que “Salvo las excepciones

---

<sup>13</sup> Ossorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Pág. 861



legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser reenumerado por éste” (artículo 88 del Código de Trabajo).

Con tal imperativo, se erradica la existencia de relaciones laborales parecidas a la esclavitud, y se garantiza la retribución por los servicios prestados a cualquier patrono.

#### **2.4 El Salario como Condición Intrínseca en la Relación Laboral. Clases de Salarios.**

En toda actividad que se realice en una economía se obtiene siempre, por esa actividad, un retorno, una remuneración económica. La economía clásica divide estos retornos en tres grupos, dependiendo de quiénes los reciben:

- a. los capitalistas, o dueños del capital, quienes obtienen beneficios;
- b. los trabajadores que aportan mano de obra, quienes reciben un salario; y,
- c. los dueños o propietarios de tierras, casas u otros bienes inmuebles (bienes que no se pueden mover de su lugar), quienes reciben rentas.

El trabajo, como comúnmente se le entiende, es la utilización por parte de una persona, de talentos y habilidades propias, ya sean físicas o mentales, para llevar a cabo una actividad.

Cuando esa actividad es una actividad productiva, la utilización de talentos y habilidades genera un retorno económico, o ganancia que se denomina salario. El salario es, entonces, el precio que se paga por realizar un trabajo determinado.



El salario puede variar dependiendo del lugar donde se trabaja, la región, país, la ocupación, etc. Ello, porque como todo precio está sujeto a las circunstancias que rodean, en este caso a la prestación del servicio.

El pago por la realización de un trabajo imperativamente debe darse en moneda de curso legal. La única excepción para tal norma, es cuando se trata de trabajadores agrícolas que podrán recibir hasta un máximo del treinta por ciento de su salario en especie (artículo 90 del Código de Trabajo).

Ese pago puede ser, por ejemplo, cuando una empresa da, como parte del salario, la posibilidad de utilizar instalaciones de la empresa destinadas a vivienda o paga la educación de los hijos de los trabajadores o da una comida diaria u ofrece al empleado otros tipos de bienes y servicios a precio de costo.

Algunas ocasiones, dentro del salario total que recibe un trabajador se incluyen ciertos beneficios extras. Por ejemplo: las primas, las bonificaciones, las cesantías, los pagos al sistema de seguridad social que les garantiza salud, pensiones de jubilación, recreación, etc.

Tomando estos pagos en cuenta, podemos diferenciar dos tipos de salario: el salario básico y el salario integral. Un salario básico es aquel que determina cuánto se ha de pagar por día, hora, mes, año, etc., a un trabajador. A éste salario hay que sumarle los demás beneficios adicionales (bonos incentivos, comisiones, etc.).

A esa sumatoria, es decir, al salario total se le denomina salario integral. En la legislación colombiana existe una figura llamada salario integral, que es un salario que se puede pagar completamente en dinero, incluyendo los pagos por horas extras y dominicales y toda la prestación social<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> McCONNELL, Campbell R. y BRUE, Stanley L., Economía, pág. 143





Este salario, mensualmente, no debe ser menor a diez salarios mínimos más tres salarios mínimos por todos los beneficios (extras, primas, etc.); es decir, el salario integral debe ser, al menos, un salario equivalente a trece salarios mínimos legales vigentes.

Desde otro punto de vista, se pueden distinguir dos tipos de salarios: el salario real y el salario nominal. El salario nominal es la cantidad de dinero que un trabajador recibe por su trabajo por hora, día, mes, etc. El salario real, por otra parte, es el “poder de compra” de esa cantidad de dinero; es decir, indica qué cantidad de bienes y servicios se pueden adquirir con ese dinero (con el salario nominal).

El tema de los salarios reales y los nominales es de gran importancia. Generalmente, los bienes y servicios que se encuentran en una economía pueden subir o bajar de precios. Para que un salario nominal pueda mantener su poder de compra, si aumenta el valor de los bienes, éste debe aumentar en el mismo porcentaje que aumentan los bienes y servicios.

Si el salario de un trabajador aumenta en un 10% con respecto al año anterior, pero los bienes y servicios en la economía lo hacen en un 13%, el salario perdió poder de compra, por lo tanto, en términos reales, el salario es menor que el del año anterior, aunque nominalmente sea mayor.

La ausencia de salario en una relación laboral implica una especie de esclavitud, rechazada desde cualquier punto de vista por la Ley. Por ello legalmente se define como contrato individual de trabajo “al vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma” (artículo 18 del Código de Trabajo).



En ese sentido, por exigencia de la propia ley, el contrato de trabajo debe contener “el salario, beneficio comisión o participación que debe recibir el trabajador, si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma período o lugar de pago” (artículo 29 del Código de Trabajo).

De tal manera que el salario está implícito en una relación laboral, puesto que el medio para concretarla, el contrato laboral, debe incluirla por virtud del imperativo legal.

## **2. 5 Teorías sobre la fijación del salario.**

Los salarios, en la economía tradicional, se incluían en la distribución de rendimientos, dividida en salarios, renta y beneficios del capital. Correspondían, pues, a la retribución relativa al primero de los tres factores de la producción: trabajo, tierra y capital. Esta división se fue simplificando, admitiendo tan sólo . dos factores: trabajo y capital. Los salarios son, pues, lisa y llanamente las utilidades del trabajo dentro del proceso de producción.

Como causa o como efecto, se relacionan con varias otras magnitudes económicas: número de obreros ocupados, duración u horario de trabajo, nivel de vida, precios de los productos, energía inanimada, remuneraciones exigidas por el capital, división técnica, suma de servicios de dirección, etc. Stuart Mill sentó la teoría de que el nivel de salarios se regía por el capital disponible para el empleo de trabajo y el número de obreros disponible para realizarlo.

Era el juego de la ley de oferta y demanda: si el número disponible de obreros era alto. Los salarios eran bajos y viceversa, A esto se llamó la teoría del "fondo de salarios". Esta teoría no puede interpretarse como una proporción constante entre capital disponible y el monto total de salarios o valor de la



producción, porque no permite elasticidad y el caso frecuente de una demanda temporal de mano de obra resulta infundado, e implica presuponer que el producto marginal del trabajo, o sea la tasa de salarios es 0, cosa que sería absurda.

La idea contenida en las teorías de Mills era probablemente la que señalaron con mayor precisión Taussig, Böhm-Bawerk y Wicksell<sup>15</sup>, o sea una nueva formulación de la teoría de la producción. El rendimiento puede concebirse, no como determinado por la cantidad de trabajo y capital invertidos en distancias de tiempo del acto del consumo, sino que los incrementos marginales de producción debidos a ligeros cambios en la distribución de tiempo explican el nivel de los salarios y de las tasas de interés.

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un mismo punto de convergencia. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, con marcada tendencia religiosa, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre.

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

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<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Dobb, Maurice. Ob. Cit. pág. 127

<sup>16</sup> Martínez Vivot, Julio. Elementos del Derecho de Trabajo y Seguridad Social. Pág. 54



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 distintos 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<sup>17</sup> 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. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba 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.

---

<sup>17</sup> Dobb, Maurice. Ob cit. Pág. 37



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, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, 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. Como demostró



John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a 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, al igual que Keynes, 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.

Asimismo, dentro de lo que son las Teorías de los Salarios, una de las primeras y más simples es la Teoría de la Subsistencia, la cual es una teoría que se basa en la oferta de mano de obra<sup>18</sup>. Esta teoría afirma que el salario debe estar determinado por la cantidad de artículos que el trabajador deberá comprar para alimentarse y vestirse a sí mismo y a su familia, es decir, que el salario solamente debe garantizar al trabajador su subsistencia.

El salario debe cubrir sólo las necesidades básicas, y según lo expuesto por David Ricardo<sup>19</sup> representa el costo a la sociedad de permitir la subsistencia del trabajador y permitir también su reproducción, es decir, perpetuar su linaje. De

---

<sup>18</sup> Dobb, Maurice. Ob. Cit. Pág. 45

<sup>19</sup> Ibid. Pág. 49



acuerdo con esta teoría no existiría entonces ninguna diferencia entre lo percibido por un esclavo o siervo y un trabajador de la actualidad.

De acuerdo con la Teoría de la subsistencia, el nivel de salarios no puede variar por mucho tiempo de un nivel que solamente garantice la subsistencia de los asalariados basándose en las ideas de la población de Malthus<sup>20</sup>. De acuerdo con sus ideas, si se aumenta el precio que se paga por la mano de obra, la oferta de ésta también aumentará. Es decir que si el nivel de salarios sube, esto producirá que se reproduzcan más los trabajadores, aumentando la oferta de la mano de obra.

Sin embargo, tal aumento de la oferta de mano de obra, podría producir una caída del nivel de salarios, llevándolos de nuevo al nivel de subsistencia original. Por el contrario, si el nivel de salarios cae por debajo del nivel de subsistencia, la oferta de la mano de obra se reducirá, ya sea por un aumento en la mortalidad o una disminución en la natalidad.

Esta reducción en la oferta producirá un aumento en el precio que se paga por la mano de obra, lo que conllevará en la siguiente generación a un aumento de la población y por lo tanto de la oferta de trabajo, llevando nuevamente los salarios al nivel de subsistencia.

Marx<sup>21</sup>, por su lado afirmaba que la fuerza de trabajo, a diferencia de los otros tipos de mercancías sujetas a las fuerzas del mercado está ligada directamente a los seres humanos y consideraba que su oferta estaba regulada en sentido único por un elemento histórico social que es el que determina qué es lo que necesita el hombre para vivir.

---

<sup>20</sup> Martínez, Julio. Elementos del derecho del trabajo y seguridad social. Pág. 35

<sup>21</sup> Ramírez, Juan. Curso de Derecho de Trabajo. Pág. 213



Según el mismo autor, eran dos elementos los que fijaban el valor del trabajo: el primero meramente físico, determina el límite final, lo mínimo necesario para la subsistencia, para poder existir y multiplicarse; el segundo, es un elemento histórico y social, un patrón de vida tradicional.

Por su parte, la Teoría de la Productividad marginal, 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 incrementa, 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.

Al contrario, 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.

Por último, la Teoría de los Salarios Altos, expuesta por *Henry Ford* en 1915, su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general. Evidentemente es una tesis inflacionaria.

En la actualidad y en nuestra legislación se utiliza para la fijación de los salarios la teoría de la subsistencia. Pues el salario es fijado de acuerdo con las necesidades básicas a cubrir para el trabajador.





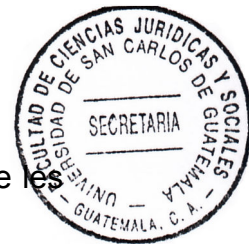
## 2.6 Factores determinantes de los salarios.

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes<sup>22</sup>:

- a. El coste de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.
- b. Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo.
- c. La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales altas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.
- d. La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar.
- e. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.
- f. La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto

---

<sup>22</sup> SAMUELSON, Paul A. y NORDHAUS, William D., Economía, Pág. 418.



elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

- g. Poder de negociación: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

## 2.7 Nivel Salarial Medio.

El nivel salarial medio viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes<sup>23</sup>:

- a. El valor relativo del producto: un trabajador cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.
- b. Coste requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria: los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobrarán más que los albañiles muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros.
- c. La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales: los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas suelen recibir elevados ingresos.
- d. Interés relativo del trabajo: los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de calificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos.

---

<sup>23</sup> Ibid. Pág. 425



- e. Movilidad del trabajo: cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades.
- f. Poder negociador comparativo: un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados.
- g. Costumbre y legislación: muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Suráfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros blancos, aunque realizasen el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo, y otros factores discriminatorios, y promocionan la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

## **2.8 Consideraciones finales acerca del salario.**

El salario como remuneración al desarrollo de una actividad se divide en 3 grandes conceptos<sup>24</sup>:

- La composición del salario.
- La protección que deba darse al salario.
- La fijación del salario mínimo.

La Composición del salario: expresa nuestra ley que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria; gratificaciones; percepciones; habitación; primas; comisiones; prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad entregada al trabajador a cambio del trabajo que desempeñe.

---

<sup>24</sup> Barajas Montes de Oca, Santiago, Derecho del Trabajo, pág. 93



La protección que deba darse al salario: En el orden internacional 6 son los principios en los que se otorgan amplia defensa al salario<sup>25</sup>:

- a. La prohibición de todo tipo de descuento no autorizado por el trabajador. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por cada legislación nacional, por los contratos colectivos o por laudos arbitrales.
- b. El pago en forma personal; a intervalos regulares y precisamente en moneda del curso legal.
- c. Los descansos por motivo de maternidad en el caso de las trabajadoras mujeres; o por concepto de vacaciones o derivados de riesgos profesionales; siempre serán pagadas con el importe del salario convenido. El pago del descanso semanal o "séptimo día", escasas legislaciones la consideran.
- d. La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa donde presten servicios. Es aun reducido el número de países que contemplan esta prestación, la cual se protege a través de comisiones mixtas que intervienen en su fijación o por disposición legal como ocurre en nuestro país.
- e. El salario no podrán ser objeto de ninguna compensación, es decir, no se podrá suplir con otra forma de pago.

El salario mínimo: La cantidad que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

## **2.9 La administración de los salarios**

La administración de los salarios, de acuerdo con Muller<sup>26</sup> es la parte de administración de personal que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador, sea adecuada a la importancia de su puesto, a su eficiencia personal, a sus necesidades a las posibilidades de la empresa.

---

<sup>25</sup> Ver Convenio 131 de la Organización Internacional de Trabajo.

<sup>26</sup> Muller, Shirley, El Salario y sus Implicaciones Económicas, Ed. Mcgraw-Hill. 1989, pág. 96



En una organización, cada función o cada cargo tiene su valor. Sólo se puede remunerar con justicia y equidad a los ocupantes de un cargo si se conoce el valor de ese cargo con relación a los demás y también a la situación del mercado. Como la organización es un conjunto integrado de cargos en diferentes niveles jerárquicos y en diferentes sectores de especialidad, la administración de salarios es un asunto que abarca la organización como un todo, y repercute en todos sus niveles y sectores.

Es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativos y justos en la organización. Esta estructura de salarios deberá ser equitativa y justa con relación a:

a. Los salarios con respecto a los demás cargos de la propia organización, buscándose entonces el equilibrio interno de estos salarios.

b. Los salarios con respecto a los mismos cargos de otras empresas que actúan en el mercado de trabajo, buscándose entonces el equilibrio externo de los salarios.



## CAPÍTULO III. EI SALARIO MÍNIMO

### 3.1 Su historia y definición

Se puede entender al Salario Mínimo como la cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales<sup>27</sup>.

O bien, tomar la definición de Ossorio<sup>28</sup>, quien afirma que Salario Mínimo es “aquél por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos ese mínimo”.

En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos.

Al darse cuenta de este fallo, los sindicatos de varios países empezaron, ya desde la década de 1890, a pedir a los gobiernos que desarrollaran programas de salarios mínimos, logrando que se aprobaran leyes regulando dichos salarios. La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894.

---

<sup>27</sup> Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, pág. 226.

<sup>28</sup> Ossorio, Manuel, Ob.Cit. pág.862



Otra ley, promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de salarios, en las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento. Esta innovadora ley sirvió de modelo al British Trade Boards Act de 1909.

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos.

### **3.2 Regulación vigente que norma al Salario Mínimo.**

El artículo 103 del Código de Trabajo, ordena 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 al as 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 destajo.”

Tal normativa está de acuerdo con lo establecido en el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, cuyos principales Artículos citan:



## **Artículo 2**

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

## **Artículo 3**

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

## **Artículo 4**

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio.

2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.





3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:

a) en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;

b) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales.

En concordancia con la legislación internacional, los legisladores guatemaltecos acordaron un sistema de fijación del salario mínimo participativo y democrático, mediante el cual se consensuan las voluntades e intereses de los sectores laborales más participativos, como lo son los representantes patronales y los sindicales.

Sin embargo, en la actualidad están vigentes salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas que no fueron resultado del consenso de las comisiones paritarias, sino de la decisión del Presidente de la República, quien en el Acuerdo gubernativo 640-2005, fijó los mismos en cuarenta y tres quetzales con sesenta y cuatro centavos para actividades no agrícolas, por una jornada de trabajo o por una tarea diaria de trabajo a partir del uno de enero del dos mil seis y cuarenta y dos quetzales con cuarenta y seis centavos, para las actividades agrícolas, por jornada ordinaria de trabajo o por una tarea diaria de trabajo a partir de la misma fecha.



### **3.4 Ventajas e inconveniencias del Salario Mínimo.**

Para relacionar el poder adquisitivo del salario, no basta relacionarlo con el nivel de vida, sino que interesa saber si existen en el mercado las comodidades que ese nivel exige. Hasta principios de este siglo se calculaba que los salarios en Europa proporcionaban por cada unidad igual de moneda de un 50 a un 60 por ciento más de comodidades que en América, incluyendo a los Estados Unidos.

En la Unión Soviética los salarios han sido "equitativos" en relación con la producción, pero la falta de muchos artículos de consumo redujo el valor de los mismos en términos sensibles. Oficialmente, el promedio de salarios en los Estados Unidos en 1943 era de 43.52 dólares semanales -43 % más que en 1941- pero lo que podía adquirirse en 1943 era menos que en 1941.

En este caso los aumentos son pura inflación o ahorro forzoso. Por eso interesan los trabajos como los de Colin Clark que tienen en cuenta todos los detalles para fijar el monto de salario "real" de acuerdo, no sólo a los precios, sino a las posibilidades de adquisición.

Los problemas de la distribución, y más particularmente el de los salarios, envuelven poderosos resortes para levantar las economías postradas y establecer un equilibrio tolerable entre los distintos países del globo.

Por ello, resulta indispensable saber si efectivamente la fijación del salario mínimo contribuirá con el desarrollo de la economía, o si por el contrario, tal acción del gobierno incrementará la pobreza.

Argumentos a favor del Salario Mínimo hay muchos. John Maynard Keynes, uno de los principales defensores del salario mínimo, lo apoya porque tal como se mencionó anteriormente, a su criterio, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo, a su vez generará 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, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo algunos opinan lo contrario.

Por ejemplo, el economista estadounidense John Bates Clark, sostuvo 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.

### **3.5 Clases de salario mínimo.**

En la actualidad, nuestra legislación vigente reconoce varias clases de salarios mínimos de acuerdo con los trabajos que desempeñan los sectores laborales, por ello se puede afirmar que las clases de salario mínimo son:

- a. Para Actividades Agrícolas
- b. Para Actividades No Agrícolas
- c. Para Panaderos.
- d. Para el Periodismo



e. Para los trabajadores del Estado.

Tal diferenciación obedece principalmente a que entre las actividades laborales que regulan, existen abismales diferencias que no pueden ser subsanadas sino a través del equilibrio salarial que se presenta en la fijación de salarios mínimos.

Según los datos oficiales, recabados en el Diccionario Económico de Nuestros tiempos<sup>29</sup>, el salario medio en centavos-hora, en 1943, era de 96.5, incluyendo industria y agricultura. La proporción que guardaban los salarios agrícolas con los industriales en 1942, era del 52 por ciento en los Estados Unidos, 53 en Canadá, 93 en Australia, 75 en Gran Bretaña, 67 en Francia, y 70 por ciento en Suiza. Los mismos datos oficiales indican que un obrero agrícola en los Estados Unidos que en 1910 ganaba 21,22 dólares al mes con comida y 28.08 sin comida, y jornales de 1,12 con comida y 1.39 sin ella, en 1942 ganaba por mes 46,64 y 56,07, respectivamente, y 2.19 y 2,49, respectivamente, por día.

De ello se infiere que la estimación por alimentos ha crecido, pero, que aun así, los aumentos de salarios son positivos. Quedan por computar los gastos de otra naturaleza que inciden en el nivel de vida y el poder de compra de la mayor suma recibida en concepto de salario. Respecto a ello, Gran Bretaña que tenía el problema estudiado minuciosamente, puede servir de tipo en 1936 como índice, 100, y tenemos que en los Estados Unidos el salario era 192; en Dinamarca, 109; en Suiza, 90; en Holanda, 82; en Alemania, 66; en Francia, 65; en España, 59; en Austria, 47; en Bélgica, 46; en Italia, 45; en Polonia, 44, y en Portugal, 30.

Tal era la proporción de los salarios, teniendo en cuenta el nivel de vida, con respecto a Gran Bretaña. El promedio del salario por persona ocupada, incluyendo a directores y peones, también en 1936, ofrecía las siguientes cifras en dólares norteamericanos: Nueva Zelanda, 1.702 anuales; Estados Unidos, 1.485;

---

<sup>29</sup> Diccionario Económico de Nuestros Tiempos, Ed. Heliasta. 1978 Pág. 228



Canadá, 1.352; Gran Bretaña, 1.275; Australia, 1.213; Suecia, 854; Alemania, 828; Dinamarca, 785; Noruega, 705; Holanda, 662; Francia, 641; Italia, 339, y Japón, 337.

Para relacionar el poder adquisitivo del salario, no basta relacionarlo con el nivel de vida, sino que interesa saber si existen en el mercado las comodidades que ese nivel exige. Hasta principios de este siglo se calculaba que los salarios en Europa proporcionaban por cada unidad igual de moneda de un 50 a un 60 por ciento más de comodidades que en América, incluyendo a los Estados Unidos.

En la Unión Soviética los salarios han sido "equitativos" en relación con la producción, pero la falta de muchos artículos de consumo redujo el valor de los mismos en términos sensibles. Oficialmente, el promedio de salarios en los Estados Unidos en 1943 era de 43.52 dólares semanales -43 % más que en 1941- pero lo que podía adquirirse en 1943 era menos que en 1941. En este caso los aumentos son pura inflación o ahorro forzoso. Por eso interesan los trabajos como los de Colin Clark que tienen en cuenta todos los detalles para fijar el monto de salario "real" de acuerdo, no sólo a los precios, sino a las posibilidades de adquisición. Los resultados aproximados para 1941 eran los siguientes:

Estados Unidos	879
Canadá	701
Gran Bretaña	599
Irlanda	423
Noruega	461
Suecia	527
Australia	645
Nueva Zelanda	721
Dinamarca	480
Finlandia	384



Francia	429
España	391
Portugal	390
Holanda	481
Bélgica-Luxemburgo	385
Alemania-Austria	510
Suiza	466
Italia	395
Polonia	369
Checoslovaquia	431
Hungría	363
Estados Balcánicos	187
U. R. S. S.	336
Japón	330
India	135
China	67
Oeste de Asia	65
Java	54

De acuerdo con estos cálculos, es decir, teniendo en cuenta la suma percibida en concepto de salario y lo que con la misma puede adquirirse, el salario "real" en la Argentina y en Uruguay, en el orden industrial, ofrece un promedio de 554, el de Chile y Brasil 395 y el de Bolivia y Paraguay 272.

La diferencia más sensible en Sudamérica la motivan la falta de viviendas y de facilidades sanitarias y culturales para las clases trabajadoras. En la Argentina el volumen total de salarios industriales pasó de 1.285 millones de pesos en 1941 a 1.600 millones en 1943. Los salarios medios anuales se elevaron de 1.350 en 1935 a 1.660 en 1943 ó sea un 23 por ciento de aumento, proporción mucho menor a los aumentos en los precios de artículos indispensables para la vida.



De tal manera, que los problemas de la distribución, y más particularmente el de los salarios, envuelven poderosos resortes para levantar las economías postradas y establecer un equilibrio tolerable entre los distintos países del globo.



## CAPÍTULO IV. FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

### 4.1 Antecedentes de la Juntas de Trabajo

En Inglaterra, la Ley de Juntas de Trabajo, de 1909, tuvo por objeto específico resolver el problema de los “trabajos agotantes”. Ello quiere decir, que se decretó para elevar el nivel general de salarios como par ahacer subir el precio oferta de la mano de obra en los casos en que fuera normalmente bajo y para reajustar las tarifas de salarios en esas actividades sobre la base del principio de “equidad” en relación con lo que era usual pagar por la misma clase de trabajo en otros lugares.

La Ley referida, según Dobb<sup>30</sup>, A cuatro giros industriales: sastrería, fabricación de cajas de cartón, encajes hechos a máquina, y fabricación de cadenas, creando para tal efecto las Juntas de Trabajo. Estas juntas tenían un carácter representativo, puesto que los componían, sobre todo, personas elegidas como representantes de los patrones y los trabajadores de la industria.

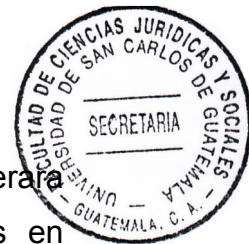
El elemento principal de la Junta lo formaban por consiguiente, personas que conocían de cerca la naturaleza de la rama industrial de que se trataba y, en este sentido, se daba el caso que la industria legislaba para sí misma.

Para representar el punto de vista del Estado, la Junta quedaba integrada además por un cierto número de “miembros designados” que generalmente eran economistas, trabajadores sociales distinguidos u, ocasionalmente, abogados, y que en la práctica tuvieron una influencia considerable como la voz decisiva entre ambas partes.

---

<sup>30</sup> Dobb, Maurice. Ob. Cit. Pág. 199





La obligación de la junta era fijar la cuota mínima que considerara razonable, quedando facultada para crear Juntas Subalternas, radicadas en regiones determinadas, las que a su vez, tenían que hacer recomendaciones a la Junta Nacional, pero sin facultades para resolver por sí mismas.

La junta Nacional podía fijar un mínimo general para toda la industria, o a propuesta de las Juntas Subalternas, modificar el mínimo para satisfacer las condiciones particulares de las diversas regiones.

De acuerdo con Dobb<sup>31</sup>, La tarifa o tarifas fijadas, sujetas a la confirmación del Departamento de Comercio, se convertían entonces en el mínimo legal para esa industria, cuya violación era un delito sancionado por el Código Penal. En 1913, se agregaron otras cuatro industrias a las cuatro originales.

En 1918 existían ya trece Juntas que tenían jurisdicción sobre nueve industrias y sobre medio millón de trabajadores. Los otros dos únicos ejemplos de legislación inglesa sobre salario mínimo, son los de la agricultura y los de las minas de carbón.

También en Inglaterra, sólo que en 1912, se emitió la Ley del Salario Mínimo para las minas de carbón, como resultado de la huelga de ese mismo año, facultando en ella, a las juntas distritales creadas en los principales centros mineros, y compuestas de patrones y trabajadores más un presidente independiente, para fijar cuotas mínimas, en la inteligencia de que el salario de un trabajador a destajo no podía ser inferior a esa cuota.

## 4.2 Regulación

El capítulo II del Título III del Código de Trabajo, regula la fijación del Salario Mínimo. Tal proceso se aplica a todos los trabajadores, con excepción de

---

<sup>31</sup> Dobb, Maurice. Ob. Cit. pág. 200



los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración este determinada en un presupuesto público.

Para tal efecto, los legisladores adscribieron al Ministerio de Trabajo y Previsión Social una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario. Debe existir una Comisión por cada departamento o por cada zona económica, integrada por dos patronos e igual número de trabajadores.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Requisitos indispensables para ser miembro de una Comisión Paritaria del Salario mínimo son:

- a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- b) Tener más de veintiún años de edad;
- c) Saber leer y escribir;
- d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;
- e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y



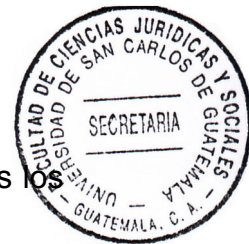
f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.

Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las comisiones paritarias de salarios mínimos, deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con el procedimiento legal.

Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de la elección, el día y hora exactos en que esta se ha de verificar, para que concurren al acto los interesados que lo deseen. El respectivo aviso se debe insertar dos veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la república;

En cuanto a la toma de decisiones, la ley establece que la mitad más uno de los miembros de una comisión forman quórum legal para su funcionamiento. Las mismas deben realizar las siguientes tareas por virtud del mandato legal:

- 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;
- b) Velar porque los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante la autoridades de trabajo; y
- c) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación.



Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.

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

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

Continuando con el trámite, la Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país hasta donde sea posible.

Copias de este dictamen deberán ser enviadas al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinentes formular en cuanto la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Tanto el Banco de Guatemala como el Instituto, deben remitir sus observaciones dentro de



un plazo no mayor de treinta días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

Por último, el Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes, debe fijar mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica durante el año siguiente contado a partir de los dos meses posteriores a la fecha de promulgación de dichos acuerdos. En los considerandos de los referidos acuerdos, deben consignarse las razones en que descansa la fijación de salarios mínimos.

La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.

Cuando los salarios mínimos se fijen por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél.

#### **4.3 Última revisión y fijación del Salario Mínimo.**

La última revisión y fijación del Salario Mínimo para las actividades Agrícolas y No Agrícolas, fue realizada mediante Acuerdo Gubernativo 640-2005 del uno de diciembre del dos mil cinco, publicado el dos de diciembre de ese mismo año.

En dicho acuerdo, el Presidente de la República a falta de Consenso en las Comisiones Paritarias, fijó el salario mínimo de acuerdo con las proyecciones económicas para el año dos mil seis y los informes rendidos tanto por la Junta Monetaria como por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Ello, con el fin de cumplir con la obligación legal de fijar los Salarios Mínimos una vez al año, y



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.

#### **4.4 El Arbitraje del Estado**

Cuando el Estado fija un salario mínimo, ello no quiere decir que necesariamente ese salario es el que ha de fijarse a los trabajadores, pues éstos pueden lograr mediante negociaciones un salario superior al mínimo. Lo único que el Estado hace es fijar un límite mínimo abajo del cual no puede establecerse ningún salario. Pero en algunos casos el Estado va aún más lejos y trata de complementar, o aún de suplantar, la negociación colectiva, creando organismos que deciden cuál deberá ser el salario contractual.

Lo que se pretende es garantizar el cumplimiento de la obligación del salario a modo de hacerlo mediante una ley, cuyo irrespeto implique sanciones para el infractor. De tal manera que el papel tutelar del derecho de trabajo se cumpla a cabalidad.





## **CAPÍTULO V: EL SALARIO MÍNIMO SEGÚN LOS TRABAJADORES QUE LO DEVENGAN.**

En la actualidad, existen dos grandes diferenciaciones entre las actividades laborales cuyo salario mínimo se regula a través de la fijación legal del mismo, el primero es para aquellos que desarrollan actividades agrícolas; y el segundo es para los que desarrollan actividades no agrícolas, y ellas han quedado fijadas así:

### **5.1 El Salario Mínimo de las Actividades Agrícolas.**

Por Actividades Agrícolas se entiende prioritariamente aquellas que se desarrollan en el cultivo de los campos, manejo del ganado, los ejidos, y aprovechamiento de las tierras; para tal actividad se fija el salario mínimo de cuarenta y dos quetzales con cuarenta y seis centavos por jornada ordinaria de trabajo, o por una tarea diaria de trabajo, a partir del uno de enero del dos mil seis.

### **5.2 El Salario Mínimo de las Actividades No Agrícolas.**

Por actividades no agrícolas se refiere, primordialmente a aquellas que se desarrollan en la actividad del comercio específicamente en la enajenación de bienes y prestación de servicios siempre que no se refieran a actividades propias del aprovechamiento de las tierras y los animales; para tal actividad se fijó el salario mínimo de cuarenta y tres quetzales con cincuenta y cuatro centavos por jornada de trabajo o por tarea diaria de trabajo, a partir del uno de enero del dos mil seis.





## CAPÍTULO VI. ANÁLISIS LEGAL DE LAS CONSIDERACIONES VERTIDAS POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD ANTE LAS ÚLTIMAS ACCIONES DE FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

### 6.1 Presentación de las consideraciones de la Corte de Constitucionalidad en los Expedientes 24-88, 26-88 y 29-88.

En la sentencia de fecha once de abril de mil novecientos ochenta y ocho, Expedientes Acumulados Nos. 24-88, 26-88 y 29-88 se opinó lo siguiente:

*“La fijación periódica del **salario mínimo** es un derecho social mínimo que fundamenta la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades del ramo; así lo prevé el inciso f), del artículo 102 de la Constitución Política de la República que además dispone que debe fijarse de conformidad con la ley (Código de Trabajo y Reglamento de la Comisión nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias del **Salario mínimo**) Para concretar y hacer efectiva su fijación, el Código de Trabajo establece que adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho Ministerio en la Política general del salario (Artículo 105) En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de **Salarios Mínimos** integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de Trabajo a cuyo cargo corre la presidencia de la misma. Este número puede ser aumentado si el Organismo Ejecutivo estima que el cometido asignado a las comisiones paritarias así lo exige El mismo cuerpo legal prevé que los patronos y trabajadores deben duraren sus cargos dos años, que pueden ser reelectos y que el desempeño del cargo es obligatorio salvo las excepciones de ley Las atribuciones de las comisiones paritarias de **salario mínimo** son a) Precisar en forma razonada los*



**salarios mínimos** que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario; b) Velar porque los acuerdos que fijen el **salario mínimo** en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; c) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el **salario mínimo**, siempre que se cumplan con las exigencias establecidas en la misma ley. Las normas citadas ponen de manifiesto, en rigor legal, la obligación que tiene el Organismo Ejecutivo de integrar por el conducto y procedimiento que corresponde y de mantener organizadas las comisiones paritarias de **salarios mínimos** para aquellas actividades económicas que fueren necesarias. Tal obligación no puede considerarse como antojadiza, pues siendo exigencia constitucional el fijar los **salarios mínimos** en forma periódica, es necesario que se mantengan integradas dichas comisiones, para así, también, según la conveniencia, precisar en forma razonada **salarios mínimos** en ciertas actividades económicas, velar porque los acuerdos que se emitan al respecto sean acatados, denunciar las infracciones que se cometan en este ámbito y practicar las revisiones que fueren pertinentes; lo anterior en aras de los principios de justicia social que informan el régimen laboral en Guatemala Como la misma ley (Código de Trabajo) establece que tanto patronos como trabajadores que integran las comisiones paritarias de **salarios mínimos** deben durar en sus cargos dos años, es preciso tomar en cuenta que para su sustitución, por conclusión del período para el que fueron electos, debe observarse el procedimiento previsto en el artículo 108 del Código de Trabajo; del mismo modo, cuando se trate de cierta actividad económica, en la que no haya integrada previamente una comisión paritaria que cumpla las atribuciones a que alude el artículo 110 del Código de Trabajo, debe entenderse que para elegir a los miembros que habrán de integrar esta comisión paritaria (en la actividad económica que no la tenga previamente integrada), debe seguirse el mismo procedimiento; o sea el establecido en el artículo citado Lo anteriores necesario considerarlo, pues del cumplimiento de las exigencias legales en la integración de la comisión paritaria del **salario mínimo** en cuanto a la actividad económica del



*periodismo se refiere, que es el caso concreto que nos ocupa, dependerá, no solo el cumplimiento del debido proceso, sino que los miembros que integran la referida comisión tengan legitimación para actuar; que los sectores involucrados (patronos y trabajadores) estén representados legal y convenientemente, en beneficio de su derecho de defensa y que, de esa manera, pueda la comisión atender como corresponde, las modalidades de trabajo, las particulares condiciones de cada región, y las posibilidades patronales, para así hacer las recomendaciones pertinentes; pero, lo más importante, que al cumplirse con lo anterior, la decisión gubernamental que en definitiva se tome produzca efectos jurídicos que vinculen a las personas que pudieran resultar obligadas con esa fijación.”*

## **6.2 Resultados del Análisis**

La Honorable Corte de Constitucionalidad no hace otra cosa sino confirmar lo que la tanto la Constitución Política de la República, como la regulación ordinaria estipulan respecto al Salario Mínimo, sobresaliendo el hecho de que se estipula que la fijación periódica del **salario mínimo** es un derecho social mínimo, cuya ejecución, determinación y revisión compete a las Comisiones Paritarias, las cuales deben prever todo tipo de situación anómala, corregirla y vigilar con suma atención el cumplimiento de los acuerdos estipulados con respecto al tema.

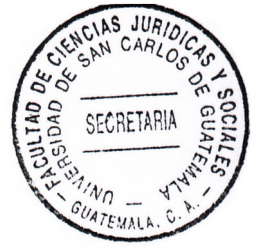
En ese sentido y por la vocación democrática que el Estado guatemalteco tiene, debe consensuarse la aprobación de la cuota del salario mínimo mediante reuniones periódicas y constantes entre sectores de trabajadores y patronos, con la mediación del gobierno. Ello con el fin de encontrar soluciones ecuanímes y adecuadas a la realidad socioeconómica del país y a los derechos laborales que protegen al trabajador ordenados por nuestra carta magna.

Asimismo, diferencia entre los distintos sectores que conforman el conglomerado de trabajadores en el país, pues llama a la representación de los mismos para la discusión de la cuota fijada como salario mínimo para la prestación de sus servicios.



## CONCLUSIONES

1. El salario mínimo es aquél que cubre las necesidades normales de orden material, moral y cultural de todo trabajador y que le permita satisfacer los deberes como miembros de una familia.
2. El Estado es el obligado a establecer un adecuado salario mínimo, debiéndose basar en los índices reales del costo de la vida en el país.
3. La cuota fijada como salario mínimo no sólo debe servir para la sobrevivencia de quienes lo perciben sino que debe permitir el alcance de una vida digna, ausente de carencias para los trabajadores.
4. Los salarios mínimos vigentes no cumplen con satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores que los devengan.
5. No existe una adecuada verificación del cumplimiento del pago del salario mínimo por parte del Estado y las autoridades administrativas de Trabajo encargadas de esa tarea.





## RECOMENDACIONES

1. El Estado debe procurar, al margen del aumento de los precios de los servicios y producto básicos de consumo humano, la promoción de las negociaciones que lleven al establecimiento de un salario mínimo justo y adecuado a las necesidades económicas existentes.
2. El Estado debe promover la realización de estudios económicos que lleven a determinar el costo de la vida, a fin de que los resultados sean parámetros útiles para la fijación del salario mínimo.
3. De manera urgente la junta de trabajo debe iniciar la negociación de las cuotas vigentes de los salarios mínimos, a fin de concertar voluntades y lograr acuerdos que beneficien tanto a trabajadores como patronos.





## BIBLIOGRAFIA

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Editorial EmeCe, 1991.

DE LA CUEVA, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México, Editorial Porrúa, 1994.

DOBB, Maurice. **Salarios. Fondo de Cultura Económica**, México. (s. e.) 1973)

MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Elementos del derecho de trabajo y seguridad Social**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Desalma, 1992.

MCCONNELL, CAMPBELL R. Y BRUE, STANLEY L., **Economía Mcgrawn Hill**. (s.l.i) (s.e.) 1997.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, 2004.

RAMÍREZ, Juan. **Curso de derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta. 1984.

SAMUELSON, Paul A. y NORDHAUS, William D., **Economía Mcgrawn-Hill**. (s.l.i.) (s.e.) 1999.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo**. Decreto 14-41. Congreso de la República de Guatemala, 1971

**Convenio 131 de la Organización Internacional de Trabajo**.