

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE
PRIMACÍA DEL EJECUTIVO EN EL PROCESO DE FIJACIÓN DE SALARIOS
MÍNIMOS**

ALBA GRICELDA UZÉN SAL

GUATEMALA, AGOSTO DE 2008

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE
PRIMACÍA DEL EJECUTIVO EN EL PROCESO DE FIJACIÓN DE SALARIOS
MÍNIMOS**

TESIS

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

ALBA GRICELDA UZÉN SAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 2008

**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. Erik Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Héctor Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana
Vocal: Lic. Jorge Leonel Franco Moran
Secretario: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez
Vocal: Lic. Rodrigo Franco López
Secretario: Licda. Emma Graciela Salazar Castillo

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”.¹

¹ **Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Artículo 43.**

LICDA. DELMY ROCIO CASTAÑEDA GONZÁLEZ, ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADO 5903

6ª. Av. 0-60 Zona 4 Centro Comercial de la Zona 4 Torre Profesional I,
Séptimo Nivel Oficina 711 "A".

Teléfonos: 23351645, 23351664, 233522407

Guatemala, 30 de octubre de 2007



Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

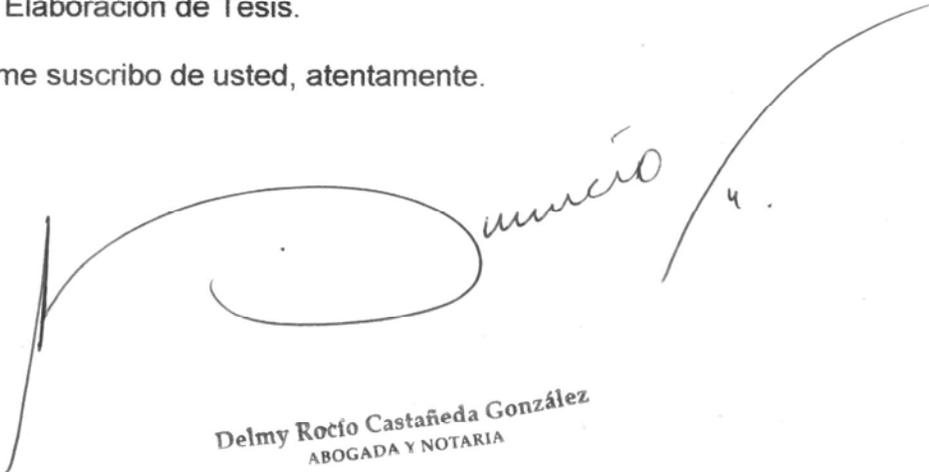
Respetable Licenciado:

Por este medio me permito hacer de su conocimiento que he procedido a dar fiel cumplimiento a la resolución emanada de esa unidad, de fecha dieciséis de agosto de dos mil siete, a efecto de ASESORAR el trabajo de tesis de la bachiller ALBA GRICELDA UZÉN SAL, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DEL EJECUTIVO EN EL PROCESO DE FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS".

En cuanto al trabajo, me permito informar que luego de haber realizado las correcciones necesarias, por cuanto la inquietud de la autora y el trabajo desarrollado lo amerita ya que el mismo es interesante e importante por su contenido, con lo cual llega a conclusiones y recomendaciones que tienen enlace al tema tratado y se desprende del mismo la utilización de los métodos analítico y sintético; deductivo e inductivo, así como la redacción y bibliografía en forma adecuada.

Por las razones expuestas me permito extender dictamen favorable a la bachiller Alba Gricelda Uzén Sal, quien a mi juicio cumple con todos los requisitos conforme al reglamento de evaluación y promoción del estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis.

Sin otro particular me suscribo de usted, atentamente.


Delmy Rocio Castañeda González
ABOGADA Y NOTARIA



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) BENITO JUÁREZ CAJBON, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ALBA GRICELDA UZEN SAL, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACIA DEL EJECUTIVO EN EL PROCESO DE FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS".

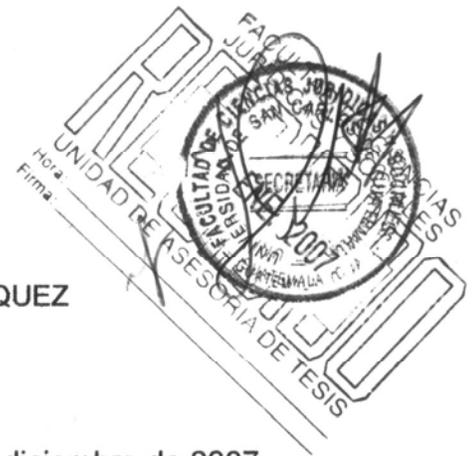
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh

LIC. BENITO JUÁREZ CAJBÓN
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 4262
1ª. CALLE 2-01 ZONA 2, SANTIAGO SACATEPÉQUEZ
TELEFONO: 51947396



Santiago Sacatepéquez, 28 de diciembre de 2007.

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

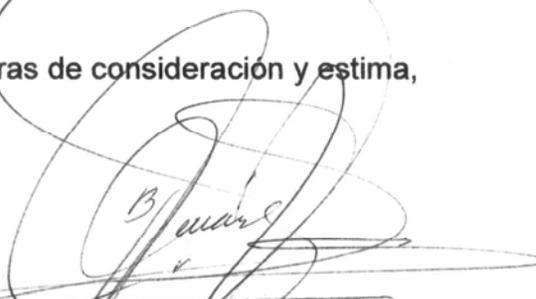
Respetable Licenciado:

De manera respetuosa informo a usted que cumpliendo con la providencia de fecha diecinueve de noviembre de dos mil siete, emitida por la unidad a su cargo procedí a REVISAR el trabajo de investigación elaborado por la Bachiller ALBA GRICELDA UZÉN SAL, intitulado ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DEL EJECUTIVO EN EL PROCESO DE FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS.

Luego de haber realizado la revisión encomendada, considero que el contenido del trabajo presentado llena los requisitos técnicos y científicos; la bibliografía consultada, la metodología y las técnicas utilizadas son pertinentes y suficientes, la redacción de los temas es clara y las conclusiones y recomendaciones presentan muy bien la esencia y aporte de la investigación.

El trabajo presentado cumple con lo regulado en el Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, por lo anterior opino que puede ordenarse la publicación de Tesis, para sustentar el Examen General Público correspondiente.

Con mis más altas muestras de consideración y estima,


Benito Juárez Cajbón
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, ocho de mayo del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ALBA GRICELDA UZÉN SAL, Titulado "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DEL EJECUTIVO EN EL PROCESO DE FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh



DEDICATORIA

A DIOS ALTÍSIMO: Por ser mi fuente de fortaleza gracias Señor por permitirme alcanzar éste triunfo y por bendecirme siempre.

A MIS PADRES: Medardo Uzén Salvaján y Maria Teresa Sal Canox, infinitas gracias por todo el amor y el apoyo que siempre me han brindado. Son la mayor bendición en mi vida.

A MIS HERMANAS: Mirna Leticia y Nancy Carolina, por apoyarme en todo y creer en mi, las amo.

A MI FAMILIA: Por alentarme, especialmente a mi abuela Andrea, por su apoyo y amor. Gracias por ser un ejemplo de lucha.

A MIS AMIGOS: Por ayudarme, acompañarme y alentarme en el camino que hemos recorrido gracias por brindarme su amistad, en especial a Mary, Ada, Isabel, Waldemar, Sonia, Mónica Alejandra, Jorge, Heidi, Olga, Irma y Aura.

A la Universidad de San Carlos de Guatemala en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en cuyas aulas recibí formación profesional.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Aspectos generales sobre el salario.....	1
1.1 Etimología.....	2
1.2 Antecedentes.....	3
1.3 Definición.....	4
1.4 Naturaleza jurídica.....	7
1.5 Funciones del salario.....	7
1.6 Formas de calcular la remuneración.....	9
1.6.1 Por unidad de tiempo.....	9
1.6.2 Por unidad de obra.....	10
1.6.3 Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.....	11
1.7 Clasificación.....	11
1.7.1 Salario nominal.....	11
1.7.2 Salario real.....	12
1.7.3 Salario efectivo.....	12
1.7.4 Salario directo.....	12
1.7.5 Salario promedio.....	12
1.7.6 Salario en dinero y en especie.....	13
1.7.7 Salarios mínimos.....	13
1.7.8 Salario devengado.....	14
1.7.9 Salario ordinario.....	14
1.7.10 Salario extraordinario.....	14
1.8 Medidas protectoras del salario.....	14
1.8.1 Contra el patrono.....	15
1.8.2 Contra acreedores del trabajador.....	17
1.8.3 Contra acreedores del patrono.....	17

1.8.4	Contra el propio trabajador.....	18
1.8.5	Que protegen a la familia del trabajador.....	18
1.8.6	Que protegen el poder adquisitivo del salario.....	19

CAPÍTULO II

2.	Salario mínimo.....	21
2.1	Antecedentes.....	21
2.2	Definición.....	22
2.3	Naturaleza jurídica.....	23
2.4	Régimen legal.....	24
2.4.1	Constitución Política de la República de Guatemala...	24
2.4.2	Código de Trabajo.....	24
2.4.3	Convenio internacional de trabajo número 26.....	25
2.4.4	Convenio internacional de trabajo número 95.....	25
2.4.5	Convenio internacional de trabajo número 99.....	26
2.4.6	Convenio internacional de trabajo número 131.....	27
2.4.7	Reglamento de la comisión nacional del salario y comisiones paritarias del salario mínimo.....	29
2.5	Sistemas de fijación de salarios mínimos.....	29
2.5.1	Según la naturaleza del acto.....	30
2.5.2	Según el ámbito de su aplicación.....	30
2.5.3	Para categorías particulares de trabajadores.....	31
2.6	Métodos de cálculo.....	31
2.7	Factores que se toman en cuenta en la fijación del salario mínimo.....	32
2.8	Ventajas y desventajas de fijar salarios mínimos.....	35
2.9	Efectos principales de la fijación de salarios mínimos.....	36
2.10	Salarios mínimos en Guatemala.....	36

CAPÍTULO III

Pág.

3.	Instituciones que participan en el proceso de fijación de salarios mínimos.....	39
3.1	Generalidades.....	39
3.2	Comisión Nacional del Salario.....	39
3.2.1	Definición.....	39
3.2.2	Organización.....	40
3.2.3	Requisitos.....	42
3.2.4	Nombramiento.....	42
3.2.5	Vigencia de los cargos.....	43
3.2.6	Atribuciones.....	43
3.2.6.1	Como órgano colegiado.....	44
3.2.6.2	De los miembros de la comisión nacional del salario.....	45
3.2.6.3	Del presidente de la comisión nacional del salario.....	45
3.2.6.4	Del secretario de la comisión nacional del salario.....	46
3.2.6.5	De los asesores que integran la comisión nacional del salario.....	47
3.2.7	Convocatoria a sesiones.....	47
3.2.8	Quórum legal.....	47
3.2.9	Formalidades.....	48
3.3	Comisiones paritarias del salario mínimo.....	48
3.3.1	Definición.....	48
3.3.2	Organización.....	49
3.3.3	Requisitos.....	49
3.3.4	Vigencia de los cargos.....	50
3.3.5	Nombramiento.....	50

	Pág.
3.3.6 Atribuciones.....	51
3.3.6.1 Como órgano colegiado.....	51
3.3.6.2 De los miembros de las comisiones paritarias del salario mínimo.....	52
3.3.6.3 De los presidentes de las comisiones paritarias del salario mínimo.....	52
3.3.7 Convocatoria.....	53
3.3.8 Quórum legal.....	53
3.4 Junta Monetaria del Banco de Guatemala.....	54
3.4.1 Organización.....	54
3.5 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	54
3.5.1 Organización.....	55
3.6 Proceso de fijación de salarios mínimos en Guatemala.....	56
3.6.1 Generalidades.....	56
3.6.2 Regulación legal del proceso en otros países.....	57
3.6.3 Procedimiento de fijación de salarios mínimos en Guatemala.....	59
3.6.3.1 Convocatoria.....	59
3.6.3.2 Investigación.....	60
3.6.3.3 Informes de las comisiones paritarias....	60
3.6.3.4 Dictamen razonado de la comisión nacional del salario.....	61
3.6.3.5 Observaciones de la junta monetaria y del Instituto guatemalteco de seguridad social.....	61
3.6.3.6 Acuerdo gubernativo.....	61
3.6.3.7 Vigencia de la resolución.....	62
3.6.4 Sanción.....	62
3.6.5 Revisión del salario mínimo.....	62

CAPÍTULO IV

4.	Participación real de las comisiones paritarias y el principio de primacía del Organismo Ejecutivo en el proceso de fijación de salarios mínimos.....	65
4.1	Principio de primacía del Organismo Ejecutivo.....	65
	4.1.1 Definición.....	67
4.2	Ineficacia del proceso, a consecuencia de la intervención directa del Organismo Ejecutivo.....	68
4.3	Representatividad de los miembros de las comisiones paritarias.....	70
	4.3.1 Respecto a los empleadores.....	70
	4.3.2 Respecto a los trabajadores.....	70
4.4	Análisis de la participación real de las comisiones paritarias.	71
	4.4.1 Importancia de la negociación colectiva.....	72
	4.4.2 Aspectos que deben legislarse con relación a las comisiones paritarias.....	73
4.5	Necesidad de otorgar carácter vinculante a los informes que presentan las comisiones paritarias.....	75
4.6	Propuesta de reforma del proceso de fijación de salarios mínimos.....	77
4.7	Anteproyecto de ley.....	79
	CONCLUSIONES.....	81
	RECOMENDACIONES.....	83
	BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN

Cuando un trabajador acude a una empresa, con lo único que cuenta como un verdadero patrimonio es su energía de trabajo, es por eso que el ordenamiento jurídico laboral procura la protección legal de esta energía de trabajo, que al ser entregada a un patrono éste adquiere la obligación de retribuirlo económicamente, por medio de un salario. Por tal razón el salario es considerado un elemento relevante de la relación de trabajo, porque cumple una misión importante en cuanto a satisfacer con amplitud las necesidades de toda índole del trabajador y su familia; el salario representa un elevado porcentaje del ingreso de la población, los gobiernos han buscado garantizar a los trabajadores un ingreso mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural mediante la imposición de un salario mínimo.

El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales que son consideradas de carácter mínimo ya que es lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, en atención a este principio protector de los trabajadores y de las garantías mínimas, la legislación guatemalteca regula un procedimiento de fijación de salarios mínimos como un instrumento que asegura y protege a los trabajadores contra salarios bajos. Los salarios mínimos son considerados como la protección mínima que el Estado concede a los millares de hombres trabajadores y mujeres trabajadoras, que con su trabajo procuran la obtención de un patrimonio económico que les permita una existencia digna.

La investigación se realizó a través de un estudio jurídico general del proceso de fijación de salarios mínimos en Guatemala, del cual se logra establecer que el procedimiento actual se ha vuelto ineficaz, específicamente en cuanto a la participación directa del Organismo Ejecutivo, ya que ha dificultado y obstruido la negociación y participación real de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo.

Como hipótesis de la investigación se estableció que al ser el Organismo Ejecutivo quien tiene la decisión final en el proceso de fijación de salarios mínimos, se fijan salarios al margen de lo decidido o de lo que debieran de decidir las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo y por lo tanto alejadas de criterios técnicos, para su comprobación se recabó información a través de entrevistas a personas involucradas en el proceso.

El objetivo general que dirigió este estudio fue, realizar un análisis jurídico doctrinario del proceso de fijación de salarios mínimos en Guatemala, para establecer cual es la participación real de cada uno de los órganos colegiados implicados en el proceso. En base a lo investigado y la información recabada, se logró determinar que la ingerencia del Organismo Ejecutivo, ha debilitado la capacidad de negociación de las comisiones que participan en el proceso. También hace que el trabajo realizado por las comisiones se ubique en un segundo plano lo cual permite que la decisión, al carecer de criterios técnicos termine perjudicando a los trabajadores y trabajadoras de Guatemala.

Los métodos y técnicas que se utilizaron en la realización de la investigación son: Método histórico, que se empleó al realizar el estudio de los antecedentes del proceso de fijación de salarios mínimos en Guatemala; Método jurídico, se utilizó al formular las conclusiones a las que se llegó en la investigación; Método analítico, sintético, deductivo e inductivo, que se aplicaron al estudiar el proceso de fijación de salarios mínimos, específicamente en cuanto a la participación de órganos colegiados involucrados en el proceso, descomponiendo cada uno de sus elementos para ser estudiados por separado y finalmente fueron fusionados para plantear las conclusiones y recomendaciones; Método racional especulativo, que fue utilizado en la formulación de las conclusiones a las que se arribaron; técnica de investigación documental que es un procedimiento esencial para el trabajo de investigación, entre otros.

El contenido de la investigación está dividida en cuatro capítulos, en el primero se analiza lo referente al salario en general, estableciéndose los aspectos generales de esta figura jurídica, así como las medidas que tienden a protegerla, de igual manera se hace notar la relevancia que tiene el salario como elemento importante de una relación laboral; en el capítulo segundo se estudió específicamente el salario mínimo, cuáles son los sistemas utilizados para su fijación, los métodos de cálculo, cuáles son las ventajas y las desventajas que se presentan al fijar salarios mínimos, cuáles son los factores que deben tomarse en cuenta para su fijación y los posibles efectos que esto representa; el capítulo tercero se refiere al análisis de las instituciones involucradas en el proceso de fijación de salarios mínimos: cómo deben organizarse, qué requisitos se requieren para integrarlas, cuáles son sus atribuciones; en este capítulo también se estudia el proceso que se sigue en otros países para fijar los salarios mínimos y el que se sigue en nuestro país de acuerdo a la legislación nacional. Asimismo se hace referencia del procedimiento que debe seguirse para la revisión de salarios mínimos fijados: finalmente en el capítulo cuarto se realiza un estudio de la participación real de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo y como el principio de primacía del Organismo Ejecutivo afecta su participación en el proceso.

CAPÍTULO I

1. Aspectos generales sobre el salario

El concepto salario ofrece un doble aspecto; uno como fenómeno jurídico, que se refiere al salario como una retribución que se paga al trabajador por los servicios que presta al patrono, es una condición de un contrato de trabajo o una relación jurídica determinada por convenio o estipulada por la ley; otro considera que el salario es un instrumento de distribución que está sujeto a continuas variaciones para cumplir sus funciones como entidad económica, el salario es un precio de la mercancía trabajo; “el trabajo no es distinto en la sociedad capitalista, de cualquier otro artículo o servicio que se produzca o se ofrezca en ella.”¹ La legislación laboral trata de proteger el salario para lograr su percepción íntegra por parte del trabajador y otorga derechos a los trabajadores para pretender su aumento, trata mediante una serie de medidas, hacer que el salario no sea únicamente la retribución que se paga al trabajador, sino también un instrumento de distribución de la riqueza.

En términos generales, se entiende por salario, cualquier prestación que el trabajador obtiene a cambio de su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de su fuerza de trabajo. El salario es un patrimonio que el trabajador construye sobre esa fuerza de trabajo, “es la suma de las retribuciones que recibe el hombre por la entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano, y es también el patrimonio material que le permite vivir en compañía de su familia, por lo tanto, es un patrimonio económico”.²

En el frío análisis de los factores de producción, para la economía el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según sea el punto de vista que tenga: liberal, marxista, capitalista, etc. Desde el punto de vista sociológico,

¹ Castorena, J. Jesús. **Tratado de derecho obrero**, pág. 299

² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 352

el salario se entiende como un factor fundamental que permite el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida del trabajador. Desde el punto de vista jurídico, el salario se entiende como el objeto indirecto de la obligación en una relación laboral. Es por lo tanto “la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral. Es pues, una de las instituciones laborales más importantes y que con mayor detalle regulan las legislaciones en general.”³

1.1 Etimología

Habitualmente se utiliza la voz salario para designar la remuneración que el trabajador percibe por su trabajo, sin embargo existen otros términos que se emplean para referirse a este concepto, entre ellos: “sueldo, soldada, emolumentos, estipendio, derechos, honorarios, jornal, remuneración, paga”⁴; se explica que sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados y viene del antiguo francés *soulde*, hoy *sou*, de donde derivan las palabras *soldado* y *soldada*. Estipendio es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de *stare* y de *pondos*, estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago. Emolumento es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes y expresa la idea de sobresueldo o gaje, como término opuesto a menoscabo o detrimento.

El vocablo salario proviene de la voz latina “*salarium* que significa pago simbólico en moldes de sal que el amo hace a los sirvientes domésticos”.⁵ La palabra *soldada* parece tener su origen en *sueldo*, que deriva de la voz latina *solitum*, que era la moneda fuerte y metálica que para ver si era tal, se mordía y se decía que era *solitum* que significa sólido; quizás por eso se llamó *soldada* al *sueldo*, salario o

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 214

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, pág. 536

⁵ **Ibid.**, pág. 536

estipendio que percibía cada uno de los individuos que integraban las tropas de un rey o señor, más adelante recibieron el nombre de soldados, hombres de armas que servían por una soldada, o sea que cobraban sueldo. Las denominaciones más usadas son sueldo y salario, empleadas generalmente como sinónimos.

1.2 Antecedentes

A inicios del siglo XIX, y finales del siglo XVIII, antes de que se desarrollara el sistema industrial, los salarios y las jornadas de trabajo se acordaban mediante negociaciones directas entre empresarios y cada trabajador. Es decir, que operaba la autonomía de la voluntad aplicada al derecho de trabajo; no era permitida desde ningún punto de vista la organización de los trabajadores, menos podía pensarse que estuviera regulada este tipo de organizaciones. Durante esta época, como consecuencia de la diferencia económica que existía entre los sujetos de la relación laboral y por no existir ninguna protección preferente hacia los trabajadores por parte del Estado, se daban infinidad de abusos por parte de los empleadores, a quienes únicamente les importaba el elemento productivo sin importarles en ningún momento la persona del trabajador y menos que éste devengara un salario justo.

A pesar de las condiciones desfavorables y de la poca protección legal, los trabajadores se asociaron y crearon sindicatos de hecho comenzando a exigir mejores condiciones laborales, utilizando incluso la huelga o cualquier otro tipo de medida de presión que les permitiera alcanzar sus objetivos. La aparición de la negociación colectiva, fue un instrumento clave que consolidó la posición como fuerza social de los trabajadores, que consiguieron imponer acuerdos logrados mediante este tipo de negociación. Además, “se desarrollaron tres tipos de legislaciones que garantizaban una mejor resolución de la conflictividad laboral: La legislación de la seguridad en el trabajo, de las relaciones laborales y de las condiciones que regirían la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores”.⁶

⁶ De la Cueva, **Ob. Cit.**, pág. 293

Dentro de las mejoras logradas por los trabajadores la principal es la económica, ya que se originó el salario mínimo acorde a las necesidades del trabajador; es decir, que ya no operaba la autonomía de la voluntad en la fijación de salarios mínimos y éste era impuesto por la legislación, evitando con ello no sólo la explotación de los trabajadores, sino también la competencia desleal entre los empresarios ya que no era permitido que nadie pagara un salario inferior al mínimo establecido en la ley.

En Guatemala, el salario fue regulado a partir de la promulgación del primer Código de Trabajo contenido en el Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala cuya vigencia data del año 1947, a partir del cual se establecieron las distintas formas de salario, pero principalmente la obligación de fijar un salario mínimo a través de negociaciones entre los mismos sectores involucrados en la relación laboral, quienes deben hacerse representar por medio de sus organizaciones legalmente establecidas, regulándose un complejo procedimiento que se desarrolla con base a consensos alcanzados en las instancias creadas para ese efecto, dando vida así al principio filosófico que inspira al derecho laboral: ser esencialmente conciliatorio entre capital y el trabajo, ya que se establece que la fijación de los salarios mínimos debe realizarse tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores, pero también las posibilidades económicas de los patronos.

1.3 Definición

En cualquier actividad que se lleve a cabo 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, los capitalistas o dueños del capital quienes obtienen beneficios; los trabajadores que aportan mano de obra quienes, reciben un salario y los dueños o propietarios de tierras, casas u otros bienes inmuebles quienes reciben rentas.

El trabajo es la utilización por parte de una persona, de talentos y habilidades

propias ya sea física o mental para llevar a cabo una actividad productiva que genera un retorno económico que se denomina salario. El salario sería entonces el precio pagado por la realización de un trabajo. El salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral, es pues una de las instituciones laborales más importantes y que con mayor detalle regulan las legislaciones en general. Son varias las definiciones del vocablo salario consultadas en la investigación, de las cuales se hace referencia de las siguientes:

El salario es considerado como, “El estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales.”⁷ Definición criticada por su mismo autor por estar jurídicamente equivocada y desactualizada, ya que en la actualidad el salario no está referido únicamente al servicio doméstico, sino a todos los trabajadores, incluso los que cobran a destajo, por horas, jornadas, semanas o quincenas.

“Se entiende en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo.”⁸

El salario es: “la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especies y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”⁹

⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, págs, 206-207

⁸ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.**, pág. 213

⁹ De la Cueva, **Ob. Cit.**, pág. 294

“Desde el aspecto políticosocial, el salario consiste en la retribución del trabajador; esto es en las retribuciones que el hombre percibe por su trabajo, constituye pues, el salario la forma de recompensar a una persona la actividad que realiza en provecho de otra persona.”¹⁰

“El salario es la renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un empresario; es salario pues, el precio de la fuerza de trabajo que paga el patrono o empleador en virtud del contrato de trabajo, consistiendo generalmente en una suma fija, no subordinada a las utilidades o pérdidas de la empresa, el salario es la única entrada con que cuenta para vivir el empleado y su familia y tiene por lo tanto carácter alimenticio.”¹¹

Es importante hacer referencia de la definición legal regulada en el Artículo 88 del Código de Trabajo, que establece: Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado.

La definición legal parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es a cambio de su trabajo y como contraprestación del mismo, considerándose así al salario como uno de los elementos esenciales de la relación laboral, cuyo pago constituye la principal obligación del patrono dentro de la relación laboral.

Luego de analizar las definiciones anteriores se puede decir con suficiente propiedad que salario es, **cualquier remuneración sea cual fuera su denominación o método de cálculo, siempre que pueda deducirse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación y debido por un patrono a un trabajador**

¹⁰ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.**, pág. 537

¹¹ Walker Linares, Francisco. **Nociones elementales de derecho de trabajo.** pág. 207

en virtud de un contrato de trabajo ya sea escrito o verbal, por la labor que este último haya efectuado.

1.4 Naturaleza jurídica

Establecida la definición de lo que es salario, surge este como contraprestación del trabajo efectuado, de acuerdo con el principio de la onerosidad de las prestaciones; ya que el contrato de trabajo es a título oneroso, exige como elemento esencial, la estipulación del salario que el patrono esta obligado a pagar al trabajador.

El salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo, esto no significa que el salario es el precio del trabajo sin equiparar el contrato de trabajo con el de compraventa, ya que el salario “es la contraprestación del trabajo, es lo que el trabajador percibe a cambio de su esfuerzo o actividad profesional”.¹² El trabajo y el salario están unidos por una relación especial de interdependencia que corresponde a los contratos onerosos.

Por tal razón se dice que la naturaleza jurídica del salario es el de ser una contraprestación onerosa y conmutativa a un servicio que el trabajador presta al patrono, quien recibe a cambio del salario los beneficios que le significan el aprovecharse de la fuerza de trabajo del trabajador. Constituye así el salario una de las principales obligaciones del patrono de las que derivan consecuencias muy importantes, y es el que no sea posible exigir salario por trabajos no realizados siempre que no pueda demostrarse que fue culpable la empresa de su no realización.

1.5 Funciones del salario

Existen varias funciones que el salario ha de cumplir, desde el punto de vista contractual, es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor. Para

¹² Pérez Botija, Eugenio. **Curso del derecho del trabajo**, pág. 207

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

Para la gerencia empresarial los salarios representan un costo más, cuyo porcentaje depende de la actividad económica, desde un diez hasta un cincuenta por ciento y aún más en ciertos casos. Para los departamentos de producción o de relaciones laborales de una empresa, el salario cumple una función de incentivo o premio al rendimiento del trabajador. Esta función tan importante no ha sido desarrollada en aquellos países que mantienen una postura legal muy rígida respecto al salario, esto es en relación a la posibilidad de que el mismo suba y baje en función de la producción del trabajador. “Salvo el fenómeno externo de la devaluación monetaria, las mejoras salariales en este sector deben responder a incrementos en la producción. Por lo mismo, deben ser lo más individualizados posible, para premiar al buen trabajador o no premiar a aquél que no lo merezca.”¹³

La inflación, entre otros efectos nocivos afecta severamente los salarios por lo que los aumentos no responden necesariamente a factores de productividad o de mercado sino más bien a una adecuación al poder adquisitivo de los trabajadores. Es precisamente por ello, que durante etapas inflacionarias en los pactos colectivos se busca proteger el poder efectivo del salario. “La indexación del salario es una pretensión que cada vez se reclama por parte de los trabajadores, otras variantes que se implementan en el medio son la homologación de un salario base a la llamada

¹³ Fernández Molina, **Ob. Cit.**, pág.189

canasta básica familiar de la fijación de aumentos salariales en la medida que los productos o servicios de la empresa suban de precio, esto último se aplica por ejemplo en una empresa de bebidas gaseosas, en cuanto sube el precio de las bebidas, en esta misma proporción se aplican aumentos generales de los salarios.”¹⁴

1.6 Formas de calcular la remuneración

El salario podrá ser calculado dependiendo de las características de la empresa, institución o centro de trabajo en donde el laborante preste sus servicios, el Código de Trabajo en el Artículo 88, segundo párrafo regula las siguientes:

1.6.1 Por unidad de tiempo

Se considera una forma tradicional de la contratación laboral, no esta vinculado con la productividad del trabajador, ello se debe a que es la forma más sencilla de medir el salario ya que, cronológicamente, fue la primera variante que se aplicó en forma genérica. “Durante la época álgida de la Revolución Industrial, la mano de obra era muy abundante y escasamente apreciada; el personal era utilizado como un complemento humano del maquinismo. Su entrenamiento era muy bajo y su capacitación casi nula. Lo que importaba era su tiempo. Se contrataba su tiempo o bien, se compraba su tiempo.”¹⁵

Actualmente el tiempo contratado dejó de ser el único parámetro de la negociación del salario y se presentan nuevas formas que toda legislación del trabajo toma en cuenta.

Las unidades de tiempo, para efecto de pago regulado en el Código de Trabajo, según esta modalidad son las siguientes:

¹⁴ **Ibid.**, pág. 223

¹⁵ **Ibid.**

- a) Por mes, es el plazo máximo para el pago de salarios de trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.
- b) Por quincena, es el plazo máximo para el pago de salarios de trabajadores manuales.
- c) Por día y por hora, debe tenerse en cuenta que aunque se acuerde el salario por hora, el pago debe comprender un período mayor, siendo este semanal o quincenal.

1.6.2 Por unidad de obra

El término obra, en su acepción laboral tiene su origen en la voz latina opera, que significa una cosa hecha por una persona. Este salario se determina por el número de unidades que ejecute el trabajador, según la remuneración fijada por cada unidad e independientemente del tiempo tomado en producirlas, aquí el factor productividad es determinante.

Las unidades de obra, para efecto de pago regulado en el Código de Trabajo, según esta modalidad son las siguientes:

- a) Por pieza, que será una parte o componente de otra parte de determinado artículo.
- b) Por tarea, será el conjunto de actividades o funciones, que debe de cumplir el trabajador según lo convenido con el patrono, estableciendo parámetros de tiempo.
- c) Precio alzado o a destajo, es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar, se calcula el pago dependiendo del rendimiento del trabajador.

El salario a precio alzado, presenta varios inconvenientes, entre ellos que facilita la explotación del trabajador, también presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y de obra; del primero porque la prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar, a cada una de ellas, una cantidad equivalente al salario mínimo, por lo menos; y del segundo porque existe una fijación del salario en función de una obra por realizar.

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

Esta modalidad consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza a favor de su patrono, esta forma de pago es utilizada generalmente en el comercio. El Código de Trabajo en el Artículo 92 segundo párrafo establece que cuando se utiliza esta modalidad de pago “debe fijarse una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año”. Es importante señalar que en esta forma de pago el trabajador, en ningún caso deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

1.7 Clasificación

Los tratadistas del derecho de trabajo, han expuesto diversas clasificaciones en lo que se refiere a salario, sin embargo se hace referencia a la siguiente clasificación:

1.7.1 “Salario nominal:

En la mayoría de los casos, cuando a una persona se le pregunta cuanto gana, responderá de inmediato una cifra numérica. Este puede entenderse el salario nominal. Es un concepto simple desprovisto de otro tipo de consideraciones y en el

que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración. En otro sentido, más de corte económico, por salario nominal se entiende lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo.

1.7.2 Salario real:

Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Esto es que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Este concepto, más que el nominal, sirve al empresario para determinar el verdadero costo de su mano de obra. También cabe la acepción de tipo económico por la que el salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda.

1.7.3 Salario efectivo:

Es el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en cada período de pago. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que en este último aún no se han operado los descuentos legales.

1.7.4 Salario directo:

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

1.7.5 Salario promedio:

En un sentido matemático es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables. Sin embargo, en un contexto más legal, el concepto de salario

promedio, que sirve de base para la proyección del pago de la indemnización, se comprende por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por las partes mensuales del aguinaldo y de la bonificación anual, de los últimos seis meses, dividido dentro de seis.

1.7.6 Salario en dinero y en especie:

El primero es el que se recibe en moneda de curso corriente. Se contrapone al salario en especie que comprende otros valores o beneficios que no son moneda. Nuestra legislación (Artículo 90 del Código de Trabajo) establece que “el salario debe pagarse en moneda de curso legal” y la única excepción es en explotación agropecuaria, en que el pago en especie puede ser de hasta el treinta por ciento siempre que los bienes se entreguen a precio de costo.

1.7.7 Salarios mínimos:

Dentro de la concepción general del derecho laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. La Constitución Política de la República de Guatemala, en la literal a) del Artículo 102, proclama el derecho (social) a “condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”, y en la literal siguiente señala que “todo trabajador será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”. Inmersos en economías de altos índices inflacionarios, a veces los aumentos de salarios mínimos y de los salarios en general, no son tales aumentos sino que reajustes. Esto es, el salario nominal se aumenta, pero se mantiene, o acaso se reduce, el salario real que es el que en última instancia importa.”¹⁶

¹⁶ Fernández Molina, **Ob. Cit.**, pág. 229 y230

1.7.8 Salario Devengado

Es el que se compone de la integración del salario ordinario más el salario extraordinario, siempre y cuando se haya realizado trabajo efectivo fuera de los límites de la jornada ordinaria durante los últimos seis meses que duró la relación de trabajo.

1.7.9 Salario Ordinario

Es la remuneración total que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria. El monto del salario ordinario incluye: comisiones, sueldos o salario base, bonificaciones y cualquier otro rubro que establezca el empleador.

1.7.10 Salario Extraordinario

Es la remuneración que el trabajador debe percibir por el trabajo efectivo realizado fuera del límite ordinario de la jornada de trabajo.

1.8 Medidas protectoras del salario

El salario es un patrimonio que el trabajador construye sobre su fuerza de trabajo ya que “es la suma de las retribuciones que recibe por la entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano y es también el patrimonio material que le permitirá vivir en compañía de su familia”.¹⁷ Atendiendo al principio de tutelaridad del derecho de trabajo existen disposiciones, que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de un salario cualquiera que éste sea. “Básicamente se trata, por medio de normas legales, de proteger al salario de actos o disposiciones que en

¹⁷ De la Cueva, **Ob. Cit.**, pág. 352

alguna medida priven al laborante y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente.”¹⁸

Estas medidas protectoras giran en torno de los principios propios del derecho de trabajo: la igualdad, la libertad y la dignidad del trabajador, un sistema que tiende a una elevación constante de los niveles de vida, que se originan del salario mínimo en busca de los salarios justos. Se trata también de que en la estipulación de los salarios se requiere la voluntad del trabajador así mismo la intervención sindical, con el objetivo de lograr la dignificación del trabajador, que comparte la finalidad de los salarios remuneradores y justos, pues solamente a través de ellos se alcanza una existencia económica decorosa.

“Las leyes de trabajo que protegen el salario para lograr su percepción íntegra por parte del trabajador, y que otorgan derechos a los trabajadores para pretender su aumento, tratan mediante una serie de medidas, de hacer del salario no nada más la retribución que se paga al trabajador, sino también un instrumento de distribución de la riqueza.”¹⁹

Las medidas protectoras del salario pueden dividirse en cuatro categorías, dependiendo de la persona o entidad ante quien se pretende la protección:

- a) contra el patrono
- b) contra los acreedores del trabajador
- c) contra los acreedores del patrono
- d) contra el mismo trabajador.

1.8.1 Medidas protectoras del salario contra el patrono

Estas persiguen asegurar la fijación periódica del salario, el establecimiento de

¹⁸ **Ibid.**, pág. 233

¹⁹ Castorena, J. Jesús. **Ob. Cit.**, pág. 300

salarios dignos y pagos en efectivo. Destaca en primer lugar el establecimiento de los salarios mínimos, normativa muy arraigada en los códigos y disposiciones laborales de casi todos los países latinoamericanos y que cobra mayor relevancia en la medida que las tasas de inflación afecten las diferentes economías. Los Artículos del 103 al 115 del Código de Trabajo, regulan esta materia, destacándose las llamadas comisiones paritarias del salario mínimo, que se integran por representantes patronales y laborales, coordinadas por el Ministerio de Trabajo.

Dentro de las cuales destacan las siguientes:

1. Obligación de pagar el salario exclusivamente en moneda de curso legal y prohibición de hacerlo a través de vales u otro medio análogo, señalando el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos.
2. El lugar de pago del salario, salvo convenio escrito en contrario, debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.
3. El plazo para el pago del salario, lo deben fijar los patronos y trabajadores sin que este sea mayor de quince días para trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.
4. Prohibición de determinar por parte del patrono salarios inferiores al que se fije como mínimo por la Comisión Nacional del Salario Mínimo.
5. Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna del salario en concepto de multa.
6. Prohibición al patrono de hacer autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que sea impuesto por la ley.

1.8.2 Medidas protectoras del salario contra acreedores del trabajador

“La finalidad suprema del derecho de trabajo no es únicamente la defensa del trabajador frente al patrono, sino el aseguramiento efectivo de una vida decorosa, que sería imposible si el salario está expuesto a pasar en todo o en parte a un posible enjambre de acreedores.”²⁰

La legislación nacional regula las siguientes:

1. La obligación del patrono de pagar el salario directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.
2. La inembargabilidad del salario. En el caso de que exista algún incumplimiento de pago ante algún acreedor, este no podrá embargar todo el salario ya que la legislación nacional establece límites a los que pueda embargarse, de modo que asegure un ingreso al trabajador, el límite de embargo es del treinta y cinco por ciento del salario, salvo en demandas de familia en que aumenta hasta el cincuenta por ciento.

1.8.3 Medidas protectoras del salario contra acreedores del patrono

Una de las “bases del derecho nuevo es; cuando se otorga un crédito a una persona que tiene trabajadores a su servicio, este queda colocado en un plano segundo, después de los créditos de trabajo”.²¹

En todo centro de trabajo existe un pasivo laboral que comprende los pagos que corresponden a sus trabajadores cuando cesen los contratos de trabajo, pasivo que significa una acreeduría para la empresa. Es por eso que la ley protege los

²⁰ De la Cueva, **Ob. Cit.**, pág. 363

²¹ **Ibid.**, pág. 369

créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho dándoles los siguientes privilegios:

1. Son considerados créditos de primera clase en el caso de juicios universales y dentro de estos gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.
2. La ley señala una vía expedita para hacer efectivo el cobro de los adeudos laborales.

1.8.4 Medidas protectoras del salario contra el propio trabajador

Estas tienen como fin principal garantizar el salario del trabajador contra las acciones mismas del trabajador, ya sea por desconocimiento o por irresponsabilidad. Entre las reguladas por el Código de Trabajo están:

1. La prohibición para cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de persona distinta de la esposa o concubina y familiares del trabajador.
2. La prohibición de pagarse los salarios en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos.

1.8.5 Medidas que protegen a la familia del trabajador

Estas tienen como objetivo principal, resguardar jurídicamente a las personas que dependen del salario del trabajador, tal es el caso de lo regulado en el Artículo 97 primer párrafo del Código de Trabajo, en cuanto al embargo del salario para

satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

Dentro de esta categoría se hace referencia de lo regulado en el Artículo 85 del Código de Trabajo, referente a la protección a los familiares del trabajador fallecido.

1.8.6. Medidas que protegen el poder adquisitivo del salario

La defensa del salario no debe limitarse a su sola protección jurídica, sino también a la defensa de su poder adquisitivo, porque la finalidad suprema del derecho de trabajo es la garantía de un nivel decoroso de vida, así también la realización de la justicia social en las relaciones laborales.

CAPÍTULO II

2 Salario mínimo

2.1 Antecedentes

“Nueva Zelanda se considera el primer país en haber implementado un sistema moderno para regular los salarios mínimos con el objetivo principal de evitar los conflictos laborales.”²² Este sistema se introdujo en 1894, 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. Más tarde, en 1957 en Uganda, la autoridad colonial de turno publicó un informe recomendando un aumento del salario mínimo, que había estado congelado durante aproximadamente diez años, sosteniendo que la ausencia de un sistema apropiado para la fijación de salarios podría causar huelgas.

También resulta muy revelador que el primer ejemplo de intervención del Estado respecto de salarios mínimos en países europeos a comienzos del último siglo, fue un intento de proteger a los trabajadores locales, en realidad, el hecho de que este grupo estuviera fragmentado y cubriera muchas relaciones diferentes, dificultaba a sus miembros tener incluso una organización mínima que les permitiera defender sus derechos a través de la negociación colectiva. Otras categorías de trabajadores supuestamente podían organizarse para defender sus intereses a través de la negociación colectiva. En el Reino Unido, por las mismas razones se crearon los consejos salariales en los sectores en que la organización era más débil; en otros, los actores sociales fijaban salarios a través de la negociación colectiva.

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son

²² **Ibid.**, pág. 309

más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones; Gran Bretaña es uno de los pocos países que se han resistido a establecer salarios mínimos. El principal argumento contra los salarios mínimos es que puede volver en contra de aquellos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca calificación. Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo y temen que las legislaciones sobre salarios mínimos aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.

2.2 Definición

Resulta importante establecer una definición de lo que debe entenderse por salario mínimo ya que es un concepto más amplio y diferente al salario en general, analizado en el capítulo anterior.

El salario mínimo “constituye una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador”.²³

“Salario mínimo, es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.”²⁴

“Es aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia; y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo.”²⁵

²³ Fernández Molina, **Ob. Cit.**, pág. 231

²⁴ De la Cueva, **Ob. Cit.**, pág. 310

²⁵ Ossorio, **Ob. Cit.**, pág. 686

La comisión de expertos en aplicación del convenio y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo definen el salario mínimo de la manera siguiente “el salario mínimo representa el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualquiera que sea su modalidad de remuneración o la calificación del trabajador, el cual tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones penales y otras apropiadas”.²⁶

Con base en las definiciones analizadas, se puede afirmar que salario mínimo es, la cantidad fija que tiene fuerza de ley, que el patrono debe pagar al trabajador por motivo de una relación de trabajo, representa la protección que asegura al trabajador y a su familia la satisfacción de necesidades que le permitan una existencia digna, pudiendo ser mayor pero en ningún caso inferior a la cantidad fijada como tal.

2.3 Naturaleza del salario mínimo

La definición del salario mínimo constituye la demostración clara de la naturaleza económica de la institución. Si al Estado le preocupa que el trabajador perciba el monto íntegro de sus salarios, también le interesa que la cantidad que perciba el trabajador sea la suficiente para satisfacer las necesidades de las personas que componen la familia del trabajador.

El salario mínimo entonces, se ofrece como una medida de protección, que tiene por objeto hacer que la adquisición económica del trabajador, no sea un monto discrecional y menor al fijado por la autoridad correspondiente. Es por eso que la regulación legal del salario mínimo atiende a condiciones de cada región tomando en cuenta el costo de la vida, el presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador.

²⁶ Corbo, Vittorio, **El salario mínimo un vez más**, 2005, <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2005/21.htm> (19 de mayo de 2007)

2.4 Régimen legal

El salario mínimo en Guatemala está regulado, para garantizar al trabajador y a su familia una existencia digna en la siguiente normativa:

2.4.1 Constitución Política de la República de Guatemala

Con base en principio de justicia social con el cual debe organizarse el régimen laboral del país, la Constitución Política de la República de Guatemala regula en el capítulo II, sección octava, Artículos 101 y 102; el derecho constitucional a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna. Así mismo el derecho a la remuneración equitativa de todo trabajo, la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, inembargabilidad de salario en los casos determinados por la ley y la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

2.4.2 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República

En el capítulo segundo del título tercero regula lo referente al salario mínimo refiriéndose principalmente a los siguientes puntos:

- a) el derecho a devengar un salario mínimo para que el trabajador logre cubrir sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia,
- b) la obligatoriedad de fijar periódicamente este salario, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola,

- c) corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la fijación y aplicación del salario mínimo,
- d) la obligatoriedad de integrar comisiones paritarias del salario mínimo en cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo,
- e) el procedimiento de fijación de salarios mínimos,
- f) el principio de primacía del Organismo Ejecutivo, regulado en el Artículo 113 que establece, que es este quien debe fijar el salario mínimo con vista de los informes y dictámenes correspondientes.

2.4.3 Convenio Internacional del Trabajo número 26

Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, celebrado en Ginebra el 30 de mayo de 1928, ratificado por Guatemala, el 4 de mayo de 1961. Este se refiere a la obligación de los Estados a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de salarios de los trabajadores empleados en las industrias en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, solicita a los miembros ratificantes que fijen salarios mínimos en oficios en los que no exista acuerdo para la regulación efectiva de salarios mediante contrato colectivo u otro mecanismo, y los porcentajes sean excepcionalmente bajos.

2.4.4 Convenio Internacional del Trabajo número 95

Regula lo referente a la protección del salario, celebrado en Ginebra el 8 de junio de 1949, ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952, los aspectos importantes que regula este convenio son las medidas que protegen el salario, entre ellas:

- a) Considera que el salario representa toda retribución que el trabajador perciba del patrono sea cual fuere su denominación.
- b) La facultad que tiene la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores de excluir de la aplicación de las disposiciones de este convenio a categorías especiales.
- c) Las formas de pago del salario
- d) La posibilidad de pagarse el salario con cheque.

2.4.5 Convenio Internacional del Trabajo número 99

Este se refiere a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, celebrado en Ginebra el 6 de junio de 1951, ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961: Este convenio se refiere a la obligación de los Estados miembros a establecer o conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas.

Entre las características de este convenio resaltan:

- a) la determinación de las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las que serán aplicables los métodos de fijación de salarios mínimos, previa consulta a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores;
- b) la permisibilidad del pago parcial del salario mínimo en especie en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente;

- c) medidas para que las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficios para los mismos, y para que el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable;
- d) libertad para la determinación de los métodos de fijación de los salarios mínimos y sus modalidades de aplicación, a reserva de una detenida consulta preliminar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Asimismo, plantea que los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos en condiciones de una absoluta igualdad;
- e) obligatoriedad de las tasas mínimas de salarios para los empleadores y trabajadores y no podrán ser reducidas;
- f) posibilidad de reducción de las tasas fijadas a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de trabajadores discapacitados;
- g) derecho judicial a cobrar el importe de cantidades que se les adeuden por recibo de salarios inferiores a las tasas mínimas; y,
- h) obligatoriedad de informar anualmente las modalidades de aplicación de estos métodos y sus resultados.

2.4.6 Convenio Internacional del Trabajo número 131

Relativo a la fijación de salarios mínimos, referido especialmente a los países en vías de desarrollo; celebrado en Ginebra el 3 de junio de 1970, ratificado por Guatemala el 3 de mayo de 1988: Este convenio obliga el establecimiento de un sistema de salarios mínimos a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema mediante la determinación del

ámbito de aplicación de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de exhaustiva consulta.

Entre sus características principales están:

- a) la fuerza de ley de los salarios mínimos, su irreductibilidad y sanciones penales o de otra naturaleza a quienes lo infrinjan;
- b) respeto pleno a la libertad de negociación colectiva,
- c) establecimiento de elementos para la determinación del nivel de salarios mínimos tales como las necesidades de los trabajadores y sus familias habida cuenta del nivel general de salarios del país, del costo de vida de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida de otros grupos sociales, así como de los factores económicos como los requerimientos de desarrollo económico, niveles de productividad y conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo;
- d) establecimiento de mecanismos que hagan posible fijar y ajustar periódicamente los salarios mínimos basados en una consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores en igualdad de condiciones de negociación y con el concurso de personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva;
- e) adopción de medidas como adecuada inspección y otras medidas necesarias para asegurar su aplicación efectiva.

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

Este reglamento establece el objeto, organización, requisitos para los miembros y sus atribuciones. Asimismo, establece criterios para la integración de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. Por su parte, plantea cuestiones de procedimiento, como sesiones, prioridades, consideraciones relativas a los estudios económicos o monografías, así como otras disposiciones comunes, tales como obligaciones; consideraciones acerca de la oficina administrativa y sus atribuciones, para, finalmente arribar a disposiciones finales.

2.5 Sistemas de fijación del salario mínimo

Estos se refieren al conjunto de mecanismos que existen en un Estado para la fijación del salario mínimo. Estos pueden aplicarse fijando un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores. En cuanto a los sistemas para la fijación de salarios mínimos propone una serie de instrumentos o de cauces a través de los cuales se asegura a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual así también condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias.

Se pueden establecer sistemas para la fijación de salarios mínimos mediante disposiciones constitucionales reconociendo los derechos de los trabajadores, el derecho al salario mínimo, su fijación y periodicidad y mediante disposiciones legislativas y reglamentarias como en el Código de Trabajo y otras leyes y disposiciones reglamentarias.

Los sistemas de fijación de salarios mínimos se clasifican de la siguiente manera:

2.5.1 Según la naturaleza del acto

Pueden fijarse mediante:

1. un acto de autoridad y órgano competente por un acto legislativo; por un acto gubernamental como actos, acuerdos o disposiciones del Organismo Ejecutivo, con vista del informe de la Comisión Paritaria y del dictamen de la Comisión Nacional del Salario que por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social fija el salario mínimo en la respectiva actividad económica; por actos de comisiones, consejos o juntas de salarios; a través de decisiones de tribunales; y, a través de laudos arbitrales,
2. contrato o pacto colectivo de condiciones de trabajo, en cuyo caso las comisiones y el Ministerio se abstienen de participar.

2.5.2 Según el ámbito de aplicación

1. aplicación general o global
2. por regiones o zonas
3. por ramas de actividad económica
4. por categorías profesionales

De acuerdo al Artículo 105 del Código de Trabajo, en Guatemala se crean comisiones paritarias del salario mínimo en cada departamento o circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; también puede crear para actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él, asimismo para empresas determinadas, con el objeto de que estas comisiones se encarguen de representarlos en el proceso de fijación de salarios mínimos.

2.5.3 Para categorías particulares de trabajadores

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

2.6 Métodos de cálculo

El objetivo general de esta metodología es mejorar el nivel de vida de los trabajadores y su familia sujetos a salario mínimo, y en consecuencia reducir y prevenir los niveles de pobreza. Los objetivos específicos de la metodología son:

- Facilitar la definición y formulación de políticas salariales que permitan a los sectores involucrados contar con un instrumento de negociación de salarios mínimos,
- Disponer de un instrumento que facilite el cálculo del salario mínimo sobre una base técnica y científica, y permita estimar los niveles de pobreza, subempleo y una definición y formulación más clara de las políticas salariales.

Ante la falta de una metodología precisa para el cálculo de salarios mínimos en Guatemala, la Secretaría General de Planificación Económica, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y el Instituto de Nutrición para Centroamérica y Panamá, presentaron una propuesta sencilla, ágil y sólida para la determinación de los salarios mínimos, consistente en la actualización del cálculo de la canasta básica de alimentos (CBA) para Guatemala.

Para calcular los niveles de salario mínimo es necesario definir una canasta básica de alimentos actualizada, la cual es un componente importante para el cálculo de la canasta mínima ampliada o vital, y un elemento fundamental para el establecimiento de dichos salarios. Esta canasta básica de alimentos sirve para establecer montos de abastecimiento global alimentario y constituye uno de los

componentes indispensables para aplicar, junto con la información de ingreso, la metodología de la línea de la pobreza, que permite establecer los niveles de pobreza extrema, pobreza no extrema y no pobres. En la actualización el contenido de una canasta básica de alimentos para Guatemala, estas instituciones aplicaron la metodología propuesta por el Instituto de Nutrición para Centroamérica y Panamá, con lo que determinaron el requerimiento promedio de energía, el patrón alimentario y la estructura energética del patrón alimentario para identificar las cantidades a incluir de cada alimento.

2.7 Factores que se toman en cuenta en la fijación de salarios mínimos

Para apreciar la cuantía del salario no basta determinar solamente el efectivo que el trabajador percibe, es preciso sobre todo establecer el costo de la vida, significa que el trabajador “no debe medir la retribución de su trabajo por la cantidad de monedas recibidas como salario, sino por la cantidad de bienes que pueda adquirir con este.”²⁷

Ha sido una preocupación de la economía política establecer aquellos factores por virtud de los cuales se fijan los salarios mínimos, “si los salarios presentan en un momento dado, un monto determinado, es que existen circunstancias determinantes, o del abatimiento del salario, de de su elevación”.²⁸ Es importante establecer, en síntesis, los principales factores que se toman en cuenta en la fijación de salarios mínimos.

Los aspectos que deben tenerse en cuenta cuando de nivel de vida se refiere son los siguientes:

²⁷ Cabanellas, Guillermo. , **Ob. Cit.**, pág. 551

²⁸ Castorena, J. Jesús. **Ob. Cit.**, pág. 300

1. La alimentación, en cantidad y calidad para reponer las energías consumidas en el trabajo o labores de cada día y en las demás manifestaciones vitales, así como para asegurar el crecimiento de niños y jóvenes, el reestablecimiento personal tras enfermedades.
2. El vestido, toda la ropa y calzado que requieran las distintas estaciones y situaciones, para defensa climática y para adecuada presentación social, incluidas ciertas expansiones superfluas, como las impuestas por las modas.
3. La vivienda, por el hábito social de vivir al resguardo de la intemperie para amparo de la propia intimidad y de la familia, en condiciones de salubridad y comodidad mínima.
4. La recreación, acorde con las aficiones personales, en grado que signifique una liberación o variación anímica frente a las preocupaciones de la vida cotidiana, además de la contribución que pueda representar para el progreso general.
5. La higiene, como prevención sanitaria y prolongación probable de la vida de cada persona.
6. La atención médica, en el supuesto de toda enfermedad de alguna importancia y singularmente ante los requerimientos quirúrgicos y tratamientos terapéuticos prolongados y costosos.
7. La seguridad, que abarca desde la material contra ataques a la propiedad privada y la persona física hasta las de los riesgos sociales, como la desocupación, la pobreza y la invalidez laboral por edad o por accidente.
8. La educación, entendida como adquisición de conocimientos desde la infancia y en cualquier etapa en que sea factible el desarrollo de aptitudes y capacidades de repercusión social.

Dentro de esos complejos factores que el nivel de vida ha de comprender, unos se adjudican normalmente, en su consecución, al individuo por ejemplo los referentes a subsistencia, mientras que se le asignan al Estado los de garantía social como la educación y la seguridad.

En el Artículo 103 del Código de Trabajo, se establece claramente que el salario mínimo se fija periódicamente atendiendo a las siguientes circunstancias:

1. Las modalidades de cada trabajo
2. Las particulares condiciones de cada región
3. Las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

En los Artículos 111 del Código de Trabajo y 3 del Convenio número 131 de la Organización Internacional del Trabajo, se regulan los aspectos que deben tomar en cuenta las comisiones paritarias, en el proceso de fijación de salarios mínimos, los cuales son:

1. Costo de la vida, según encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística,
2. Necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales,
3. Precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores.

4. 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.
5. 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.

2.8 Ventajas y desventajas de fijar salarios mínimos

Entre las ventajas que presenta esta institución, están las siguientes:

1. Constituye un instrumento para defender y proteger a los asalariados más pobres y a otras categorías vulnerables
2. Reduce el trabajo mal pagado
3. Se establecen montos esenciales de remuneración
4. Evita la explotación de los trabajadores

Entre las desventajas que presenta esta institución, están las siguientes:

1. Influye en trabajadores y patronos para que estos se dediquen a la economía informal
2. Se dan simulaciones en la documentación legal de patronos para que estos reduzcan indemnizaciones de trabajadores.
3. Se le ve como un instrumento perfecto para la lucha contra la pobreza en general, que de ninguna manera puede cumplirse por si sola.

2.9 Efectos principales de la fijación de salarios mínimos

El salario mínimo es una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social, susceptible de ser mejoradas por contratación y negociación colectiva del trabajo. Su fijación asegura al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, como sociales, culturales y de educación de sus hijos.

Entre los principales efectos de la fijación de salarios mínimos, están:

1. Modifica los contratos de trabajo en que exista un salario menor
2. No afecta las mejoras salariales que se han logrado por medio de la negociación colectiva.

2.10 Salarios mínimos fijados en Guatemala

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República determina en el Artículo 103 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; la legislación laboral señala que las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de vida levante el Instituto Nacional de Estadística y todos los demás datos que puedan encontrar relativos a su jurisdicción, sobre vivienda, vestuario y alimentos de primera necesidad.

El salario se debe fijar periódicamente, como lo regula el Artículo 113 primer párrafo del Código de Trabajo, deberá fijarse anualmente, y según las modalidades de cada trabajo, las condiciones de cada región y las posibilidades patronales de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

A continuación se presentan una referencia de cómo y cuánto se han incrementado los salarios mínimos en Guatemala.

Incrementos de salarios mínimos en Guatemala

Año de vigencia	Actividades No Agrícolas	Actividades Agrícolas
1991	Q. 11.60	Q. 10.00
1992	Q. 11.60	Q. 10.00
1993	Q. 11.60	Q. 10.00
1994	Q. 16.00	Q. 14.50
1995	Q. 16.00	Q. 14.50
1996	Q. 17.60	Q. 15.95
1997	Q. 17.60	Q. 15.95
1998	Q. 19.71	Q. 17.86
1999	Q. 21.68	Q. 19.65
2000	Q. 23.85	Q. 21.62
2001	Q. 27.67	Q. 25.08
2002	Q. 30.00	Q. 27.50
2003	Q. 34.20	Q. 31.90
2004	Q. 39.67	Q. 38.60
2005	Q. 39.67	Q. 38.60
2006	Q. 43.64	Q. 42.46
2007	Q. 45.82	Q. 44.58

Fuente. Diario de Centroamérica, varios números. Dirección de Estadística, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, en las disposiciones legales establecidas en el acuerdo gubernativo que emite el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fijando los

salarios para el periodo legal que corresponde. Para fijar los salarios se toman en consideración aspectos de los que se hará referencia en los capítulos siguientes.

En nuestro país, el salario mínimo se puede percibir como una manera de garantizar un patrón de vida decoroso a los trabajadores en este caso, el criterio del poder adquisitivo tomará preferencia sobre otras consideraciones, aún cuando el poder adquisitivo del salario mínimo ha mejorado, su nivel es todavía bajo en relación al mínimo vigente.

CAPÍTULO III

3. Instituciones que participan en el proceso de fijación de salarios mínimos

3.1 Generalidades

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, número 131 sobre fijación de salarios mínimos, hace especial referencia a los países en vías de desarrollo, obligando a los Estados miembros de la organización internacional del trabajo que ratifiquen este convenio a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema. Por lo que se establece un procedimiento de fijación de salarios mínimos, en los cuales deben participar tanto el sector empleador como los trabajadores organizados de cada país, para que los fijen con base a acuerdos negociados.

Guatemala es signataria del referido convenio internacional, en cumplimiento de este mandato creó las distintas Comisiones de Salario Mínimo como órganos colegiados con competencia para establecer esta prestación mínima a favor de los trabajadores. Un análisis cuidadoso de los procedimientos que se utilizan para la fijación de los salarios mínimos demuestra la conexión muy estrecha entre las instituciones de salario mínimo y el desarrollo de la negociación colectiva.

A continuación se analiza la participación de las distintas instituciones involucradas en el proceso de fijación de salario mínimo.

3.2 Comisión Nacional del Salario

3.2.1 Definición

La Comisión Nacional del Salario, es un organismo técnico y consultivo

de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, que funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quién asesora en la política general del salario.

La definición escrita contempla elementos proporcionados por el Código de Trabajo y por el Acuerdo Gubernativo número 1319 de fecha 9 de abril de 1968, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo.

3.2.2 Organización

La Comisión Nacional del Salario, por ser un órgano colegiado se encuentra constituida en forma tripartita, es decir, con representantes de los empleadores, de los trabajadores y del sector gobierno como un ente intermediario o imparcial.

La Comisión Nacional del Salario se integra de la siguiente manera:

- a. El presidente, designado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debiendo ser la misma persona que ejerza el cargo de jefe del Departamento Nacional de Salarios o en defecto de éste quien ejerza el cargo de subdirector general de trabajo.
- b. Un representante gubernamental que deberá ser persona de experiencia en asuntos económicos y laborales, que serán designados por el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social.
- c. Dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores.
- d. Dos representantes de las entidades gremiales y sindicatos patronales.
- e. Un representante del Ministerio de Economía.
- f. Un representante de la Junta Monetaria.
- g. Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

- h. Un representante del Instituto Nacional de Estadística.
- i. Un representante del Ministerio de Cultura y Deportes.

La Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Departamento Nacional de Salarios, es el encargado de coordinar las actividades de la Comisión Nacional del Salario, en ese sentido el jefe de ésta oficina actúa como presidente de la referida comisión que deberá tener como requisito esencial para ese cargo, ser Abogado y Notario con experiencia en la rama administrativa del trabajo.

Los miembros a que se refieren los numerales 2 y 3, actuarán en calidad de vocales, con voz y voto.

Los miembros a que se refieren los numerales 4, 5, 6, 7 y 8 tienen la calidad de asesores de este órgano colegiado y concurren a las sesiones con voz, pero sin voto.

Forman parte de la Comisión Nacional del Salario, igual número de suplentes quienes desempeñan las funciones de los miembros propietarios en los casos de ausencia de estos. Los suplentes serán designados en igual forma que los miembros propietarios.

De lo anterior concluimos que la Comisión Nacional del Salario esta conformada por un presidente, cinco vocales, cinco asesores y un secretario, cuya función es ejercida por el secretario del Departamento Nacional de Salario.

En caso de ausencia del presidente de la Comisión Nacional del Salario, la ley regula que deberá ser sustituido por el otro representante gubernamental, asimismo, en caso de ausencia temporal o definitiva del secretario, el presidente designará a uno de los asesores o a un miembro del personal del Departamento Nacional de Salarios para sustituirlo.

3.2.3 Requisitos

Los requisitos indispensables establecidos en la ley, para ser miembro de la Comisión Nacional del Salario son los siguientes:

- a. El presidente debe ser Abogado y Notario, con experiencia en la rama administrativa de trabajo,
- b. Ser guatemalteco natural mayor de veinticinco años del estado seglar ciudadano en ejercicio y
- c. Poseer honorabilidad e independencia de criterio
- d. Los representantes de los sindicatos de trabajadores y de las asociaciones y sindicatos patronales, deben pertenecer legalmente a estas entidades.

3.2.4 Nombramiento

Para el nombramiento de los miembros de la Comisión Nacional del Salario, se observarán las siguientes disposiciones:

- a) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con ocho días de anticipación a los respectivos nombramientos publicará en el diario oficial y otro de mayor circulación en la República la convocatoria instando a las asociaciones patronales y sindicatos de trabajadores legalmente constituidos para que dentro del término aludido presenten una nómina de candidatos compuesta por más de cuatro personas con indicación de las cualidades y experiencia de los propuestos,
- b) una vez recibidas las nóminas correspondientes, el Organismo Ejecutivo por medio de acuerdo gubernativo dictado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hará los respectivos nombramientos, pudiendo elegir libremente a cualquiera de los candidatos propuestos,

- c) si no se presentan nóminas dentro del término señalado, o si ninguno de los propuestos llenan los requisitos que la ley determina el Ministerio de Trabajo y Previsión Social hará el nombramiento libremente, tomando en cuenta la aptitud de cada uno,
- d) paralelamente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía, las instituciones y dependencias que estén representadas en la Comisión Nacional del Salario, designarán a sus representantes.

3.2.5 Vigencia de los cargos

Los miembros de la Comisión Nacional del Salario, excepto el presidente, duran en el ejercicio de sus funciones un plazo de dos años, pudiendo ser reelectos. Sin embargo, pueden ser removidos de sus respectivos cargos en cualquier tiempo, si la asociación, sindicato, institución o dependencia que representan así lo decidieran, gozando de esta misma facultad el Estado de Guatemala con relación a los representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión social, Economía y Cultura y Deportes.

3.2.6 Atribuciones

Son varias las atribuciones que le corresponden entre ellas las siguientes:

- a) Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario como órgano colegiado
- b) Atribuciones de cada uno de los miembros de la Comisión Nacional del Salario
- c) Atribuciones específicas del presidente de la Comisión Nacional del Salario
- d) Atribuciones específicas del secretario de la Comisión Nacional del Salario
- e) Atribuciones específicas de los asesores que integran la Comisión Nacional del Salario

3.2.6.1 Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario como órgano colegiado

Dentro de las diferentes funciones que desempeña la Comisión Nacional del Salario, están las siguientes:

- a) Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario.
- b) Actuar como organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo.
- c) Proponer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos.
- d) Realizar estudios, encuestas, formular índices de bienestar relacionados con el salario y el presupuesto familiar, el costo de vida, que sirvan en las apreciaciones de la evolución de los salarios para los efectos de su implantación y revisión.
- e) Recomendar los sistemas adecuados en la implantación de los salarios mínimos, y su naturaleza ocupacional, industrial o regional, o la que se estime conveniente a las necesidades de la población y el carácter de las industrias, empresas o patronos a quienes afecte.
- f) Organizar comisiones de estudio de los diversos aspectos económicos y laborales relacionados con el salario, dando participación a los sectores interesados.
- g) Prestar asesoría al Departamento Nacional de Salario en la realización de los estudios económicos diversos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión social.

- h) Rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen razonado que corresponda, después de recibir los informes en los cuales recomiendan las Comisiones Paritarias los salarios mínimos procurando armonizarlos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.
- i) Conocer de las revisiones que se formulen durante la vigencia del acuerdo que fije los salarios mínimos.
- j) Evacuar las consultas que sean de su competencia.

3.2.6.2 Atribuciones de los miembros de la Comisión Nacional del Salario

Los miembros de la Comisión Nacional del Salario tienen como principales atribuciones las siguientes:

- a. Votar los asuntos sometidos a su consideración, cuando les corresponda.
- b. Asistir con puntualidad a las sesiones.
- c. Asesorar al Departamento Nacional de Salarios, en la preparación de los estudios e informes económicos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- d. Realizar los encargos y estudios que la comisión les encomiende y rendir los informes respectivos.

3.2.6.3 Atribuciones específicas del Presidente de la Comisión Nacional del Salario

Las obligaciones del Presidente de la Comisión Nacional del Salario son las siguientes:

- a. Presidir las sesiones.

- b. Ser el órgano de comunicación de la comisión con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y entidades públicas o privadas.
- c. Cumplir y velar porque la comisión y sus miembros, cumplan las obligaciones que la ley y el presente reglamento les señalan.
- d. Procurar la coordinación adecuada de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.
- e. Cualquier otra actividad que la ley determine o que la comisión acuerde encomendarle dentro de sus actividades.

3.2.6.4 Atribuciones específicas del Secretario de la Comisión Nacional del Salario

El reglamento establece las atribuciones específicas del secretario que se enumeran a continuación:

- a. Faccionar y autorizar las actas de las sesiones, las cuales debe mantener al día.
- b. Rendir los informes que le sean solicitados por la Comisión Nacional del Salario y realizar las demás actividades que se le encomienden, en relación con las funciones de la Comisión Nacional del Salario.
- c. Certificar la asistencia por parte de los miembros de la comisión para los efectos de las dietas respectivas.
- d. Certificar actas y acuerdos.
- e. Organizar y manejar bajo su responsabilidad los archivos de la Comisión Nacional del Salario.

3.2.6.5 Atribuciones de los asesores que integran la Comisión Nacional del Salario

Específicamente los asesores que integran la comisión tienen como funciones principales las siguientes:

- a. Prestar su asesoría en las materias que se discutan en la Comisión Nacional del Salario.
- b. Asesorar al departamento nacional del salario en materia de su competencia.
- c. Conocer con anterioridad, a su presentación a la Comisión Nacional del Salario y a solicitud del presidente de la comisión, las distintas partes de los estudios económicos y demás trabajos que sean de su competencia.

3.2.7 Convocatoria a sesiones

Esta Comisión deberá reunirse ordinariamente hasta dos veces por semana y extraordinariamente cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social así lo estime conveniente, en este caso las sesiones deben ser convocadas por lo menos con veinticuatro horas de anticipación. Las convocatorias deben hacerse por escrito y notificarse con tres días de anticipación por lo menos, le corresponde al presidente efectuar estas convocatorias que serán, a instancia propia o a solicitud de dos de sus miembros.

3.2.8 Quórum legal

La Comisión Nacional del Salario, forma quórum con la mitad más uno de sus miembros vocales, siendo necesario el voto favorable de la mayoría absoluta de sus miembros para la emisión del dictamen que le corresponde emitir, en este caso el presidente tiene doble voto del cual debe hacer uso en caso de que exista empate en cuanto a lo discutido.

3.2.9 Formalidades

Esta comisión tiene la obligación de faccionar actas en las que se anotarán las cuestiones que hayan sido tratadas, con ellas y con los documentos que reciban o redacten, en cumplimiento de sus funciones, formarán un expediente que deberá la presidencia de la comisión entregarla, cuando estén aprobadas.

3.3 Comisiones Paritarias del Salario Mínimo

3.3.1 Definición

Las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo son organismos de carácter social, constituidos por representantes de los patronos y de trabajadores en número igual con los mismos derechos, es decir que son comisiones en el cual las diversas partes que la forman tienen igualdad en el número y derechos de sus miembros.

“Son instituciones incorporadas al Derecho Laboral, integradas por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores, quienes actúan para resolver los problemas que afectan a ambas clases, dentro de las atribuciones que les confiere su estatuto. Este puede provenir de una ley o de un convenio, generalmente colectivo de las partes. Frecuentemente las comisiones paritarias están presididas por un funcionario público, a veces del orden judicial y a veces del orden administrativo.”²⁹

En el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República, específicamente en los Artículos del 103 al 115 y en el Acuerdo Gubernativo número 1319 de fecha 9 de abril de 1968, se regula lo relacionado a la Comisión Nacional del Salario y de igual forma lo relacionado a las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo; que fueron creadas en cumplimiento de lo estipulado en los diferentes convenios internacionales ratificados por Guatemala con relación a esta materia.

²⁹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.**, pág. 137

En el Artículo 105, segundo párrafo del Código de Trabajo se establece que en cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, debe haber una comisión paritaria de salarios mínimos integrada por igual número de patronos y trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

3.3.2 Organización

El Acuerdo Gubernativo número 777-94 reformó la organización regulada en el Artículo 105 del Código de Trabajo, estableciendo la organización de la siguiente manera:

- Cinco patronos
- Cinco trabajadores sindicalizados
- Un inspector de trabajo, quien ejerce el cargo de presidente

3.3.3 Requisitos

Es indispensable cumplir con los siguientes requisitos, para ser miembro de una comisión paritaria del salario mínimo:

- 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. 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 del inspector de trabajo que ejercerá la presidencia.

- 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.

3.3.4 Vigencia de los cargos

Los patronos así como los trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y deberán desempeñar los cargos obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

3.3.5 Nombramiento

Los patronos y los trabajadores que hayan de integrar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro del los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con el siguiente procedimiento:

- a) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá 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. Este aviso deberá publicarse dos veces consecutivas en el diario oficial y en otro de mayor circulación.
- b) Durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En caso de que ninguno llene los requisitos, el Ministerio debe elegir libremente a quienes si las satisfagan.

- c) La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los comités ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos establecidos en la ley.

El nombramiento de los patronos y trabajadores que hayan de integrar las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo se hará por medio de Acuerdo Gubernativo, emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Actualmente se integraron únicamente dos Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, siendo estas, la comisión paritaria de salarios mínimos para actividades agrícolas y para actividades no agrícolas, esto en virtud de que únicamente estos sectores respondieron a la respectiva convocatoria realizada por la autoridad administrativa correspondiente, no así de la actividad del periodismo cuyos representantes no hicieron ninguna propuesta.

3.3.6 Atribuciones

3.3.6.1 Atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos como órgano colegiado

En el Artículo 110 del Código de Trabajo, se regulan las atribuciones específicas que le corresponde desempeñar a las diferentes comisiones paritarias de salarios mínimos legalmente establecidas, de las cuales se hace referencia:

- 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 estos 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 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 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.

3.3.6.2 Atribuciones de los miembros de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos

Entre las principales atribuciones de los miembros de estas comisiones, el reglamento Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos regula las siguientes:

- a) Votar los asuntos sometidos a su consideración, cuando les corresponda
- b) Asistir con puntualidad a las sesiones
- c) Asesorar al Departamento Nacional de Salarios, en la preparación de los estudios e informes económicos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- d) Realizar las comisiones y estudios que la Comisión les encomiende y rendir los informes respectivos.

3.3.6.3 Atribuciones específicas de los presidentes de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos

Tienen a su cargo las siguientes funciones:

- a) Presidir las sesiones
- b) Cumplir y velar porque los miembros de la comisión que preside cumplan las obligaciones que la ley les señala
- c) Ser órgano de comunicación de las comisiones con entidades públicas y privadas
- d) Levantar y autorizar las actas de las sesiones
- e) Certificar la asistencia a las sesiones por parte de los miembros de la comisión que preside
- f) Cualquier otra actividad que la ley determine o que le encargue la comisión dentro de sus actividades.

3.3.7 Convocatoria a sesiones

La convocatoria debe hacerse por escrito con tres días de anticipación por lo menos, es el presidente de la comisión quien hace la convocatoria por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros. Para el cumplimiento de sus funciones las Comisiones Paritarias, deberán reunirse ordinariamente hasta dos veces por semana y extraordinariamente cuando el Ministerio de Trabajo, lo estime conveniente.

No obstante, para períodos regulares de trabajo bastará la anuencia, que deberá constar en acta, de los miembros a reunirse en determinado día, hora y en el lugar que ocupa su sede.

3.3.8 Quórum Legal

Antes de celebrarse la sesión convocada, el presidente debe establecer que se conforme el quórum legal, el cual lo constituye la mitad más uno de los miembros que integran la comisión paritaria.

3.4 Junta Monetaria del Banco de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula que es la Junta Monetaria quien tiene a su cargo la determinación de la política monetaria, cambiaria y crediticia del país y velará por la liquidez y solvencia del sistema bancario nacional, asegurando la estabilidad y el fortalecimiento del ahorro nacional. Así mismo la Ley Orgánica del Banco de Guatemala establece que, es la Junta Monetaria quien ejerce la dirección suprema del Banco de Guatemala.

3.4.1 Organización

La Junta Monetaria se integra con los siguientes miembros:

- a) El presidente, quien también lo será del Banco de Guatemala, nombrado por el Presidente de la República
- b) Los ministros de finanzas públicas, economía y agricultura, ganadería y alimentación
- c) Un miembro electo por el Congreso de la República
- d) Un miembro electo por las asociaciones empresariales de comercio, industria y agricultura
- e) Un miembro electo por los presidentes de los consejos de administración o juntas directivas de los bancos privados nacionales
- f) Un miembro electo por el Consejo Superior de la Universidad de San Carlos de Guatemala

3.5 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Es una institución autónoma de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la

de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala y con fundamento en la Constitución Política de la República, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima.

3.5.1 Organización

Los órganos superiores de esta institución son los siguientes:

- a) La junta directiva
- b) La gerencia
- c) El consejo técnico

El proceso de fijación de salarios mínimos, regulado en el Código de Trabajo, establece que debe darse intervención a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, instituciones que deben manifestarse en la medida que el próximo salario mínimo afecte sus respectivas actividades, esto en virtud de que la fijación de un aumento al salario mínimo podría afectar las políticas bancarias, cambiarias y crediticias del país o en alguna medida afectar la seguridad social.

Sin embargo del análisis del Artículo 112, segundo párrafo se deduce que la participación de la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es innecesaria por dos circunstancias, la primera, porque si bien es cierto que la ley regula que debe enviarse a estas instituciones copias del dictamen que rinde la Comisión Nacional del Salario, a efecto que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones que estimen pertinente formular en cuanto a la fijación proyectada; también es cierto que la ley faculta al Ministerio de Trabajo resolver lo procedente, no obstante estas instituciones omiten este requisito. La segunda porque se desconoce la funcionalidad de la participación de estas instituciones.

Es importante hacer referencia que usualmente, estas instituciones se han manifestado siempre en el sentido de apoyar los acuerdos alcanzados por las partes en la Comisión Nacional del Salario, otro punto importante que llama la atención es que generalmente las observaciones que emiten han llegado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fuera del plazo que la ley regula para esta función.

3.6 Proceso de fijación de salarios mínimos en Guatemala

3.6.1 Generalidades

El procedimiento legal que debe observarse en la fijación de salarios mínimos, es un instrumento jurídico que asegura la protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, así mismo asegura la existencia de un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación de este procedimiento. En atención a las características ideológicas del derecho de trabajo este procedimiento está regulado tanto en la legislación ordinaria como reglamentaria.

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

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el principal encargado del proceso de fijación de salarios mínimos por ser, la institución facultada para dirigir las políticas laborales del país y en este caso en forma específica y directa, la fijación del salario mínimo que de conformidad con lo regulado en el Código de Trabajo, debe hacerse anualmente.

Es obligación del Ministerio de Trabajo, proporcionar a las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, los lineamientos necesarios para el ejercicio de sus funciones así como los insumos necesarios de investigación; es importante también resaltar que este ministerio tiene a su cargo la verificación del fiel cumplimiento del procedimiento de fijación del salario mínimo.

3.6.2 Regulación legal del proceso de fijación de salarios mínimos en otros países

Los procedimientos para la fijación del salario mínimo varían desde las decisiones legales gubernamentales a la negociación de salarios a través de acuerdos conjuntos, hasta métodos en los cuales se regula un único porcentaje mínimo a la fijación de salarios que cubren un amplio sector de la categoría salarial usada en las empresas.

Generalmente se expresa en unidades monetarias por jornada de trabajo; por ejemplo, que no se puede pagar menos de seis euros, dólares, libras etc., a un trabajador por cada hora de trabajo. Cada país establece las normas legales que regulan el salario mínimo y los mecanismos para determinar periódicamente su monto, que generalmente se hace en forma anual.

A continuación se hace referencia de algunos países en los que se regulan procesos para la fijación de salarios mínimos. “Entre ellos están:

1. Colombia

El salario mínimo en Colombia es el salario mínimo legal vigente el cual se fija para periodos de un año y su periodicidad de pago es mensual. Además al trabajador se le paga un subsidio de transporte.

3. España

En España, se le denomina salario mínimo interprofesional (SMI) es el

sueldo mínimo legal que un trabajador puede cobrar independientemente de la dedicación profesional de la persona. Se expresa en unidades monetarias por hora de trabajo.

Para el establecimiento del salario mínimo de cada año se consideran de manera conjunta el índice de precios al consumo, la productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la situación económica analizada de forma general. Podrá ser modificado semestralmente si hay variaciones sobre el presupuesto de índice de precios al consumo. Según la categoría profesional y los convenios empresariales adoptados podrá ser aumentada dicha cantidad o también podrá ser reducida si el trabajador se encuentra en ciertas situaciones de formación. Las relaciones laborales y precisiones se encuentran expresadas en el estatuto de los trabajadores.

3. Estados Unidos

La ley de condiciones para el trabajo justo (*Fair Labor Standards Act, FLSA*) establece el salario mínimo, la remuneración por tiempo extra, el mantenimiento de registros, y las condiciones para el trabajo infantil que afectan a los trabajadores de jornada completa y parcial en el sector privado así como en el gobierno federal, estatal y local.

Los trabajadores sin exenciones tienen derecho a recibir un salario mínimo no menor a siete punto veinticinco dólares desde el año dos mil siete. La remuneración por horas extras debe ser no menor de entre una y una y media veces su salario regular después de cuarenta horas de trabajo en una semana laboral.

4. México

En México, el salario mínimo diario lo establece la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación, según lo disponen los Artículos 123 de Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos y 570 de la Ley Federal del Trabajo. La asignación de salarios mínimos generales y profesionales se divide en zonas geográficas.

5. Perú

En Perú el salario mínimo se denomina remuneración mínima vital, la cual equivale a quinientos nuevos soles (aproximadamente \$155 dólares americanos) mensuales. Dicha remuneración esta fijada por el Ministerio de Economía el cual regula su variación en función a las diferentes variables económicas.

6. Venezuela

En Venezuela el salario mínimo lo establece directamente el gobierno nacional, según el anuncio del presidente Hugo Chávez el mismo a partir de mayo de dos mil siete será de 614.790 que equivalen a 285,60 dólares americanos, en una jornada de 40 horas semanales. ³⁰

Después de tener una visión general del procedimiento que se sigue en otros países, para fijar los salarios mínimos, analizaremos cuál es el procedimiento que se sigue en nuestro país.

3.6.3 Procedimiento para la fijación de salarios mínimos en Guatemala

En este procedimiento se encuentran involucradas las instituciones analizadas con anterioridad, las que fijan los salarios mínimos, con base a las negociaciones logradas en el siguiente procedimiento:

3.6.3.1 Convocatoria

Para iniciar el proceso general, en primera instancia el Presidente de la República emite un Acuerdo Gubernativo con el objeto de iniciar el proceso de

³⁰ Valin, Jorge, **Efectos económicos de las leyes de salario mínimo**, 2007, <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl> (19 de mayo de 2007)

convocatoria, integración y negociación del salario mínimo para las diversas actividades económicas. Con base en dicho Acuerdo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social convoca a las partes trabajadora y empleadora para la integración de la comisión nacional del salario y de las comisiones paritarias de actividades agrícolas y no agrícolas.

3.6.3.2 Investigación

Instaladas las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, deberán iniciar los estudios sobre la situación económica de la región. Para llevar a cabo este análisis, como quedó establecido con anterioridad deberán tener en cuenta el costo de la vida, precio de la vivienda, del vestido y de las sustancias alimenticias así también las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores.

A efecto de que estas comisiones puedan llevar a cabo con éxito sus informes, la ley impone a todas las entidades e instituciones públicas la ayuda o los informes que necesiten, de igual manera las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.

3.6.3.3 Informes de las Comisiones Paritarias

Se inicia un proceso de negociación en el entendido de que en julio deben culminarse dichas negociaciones a efecto de que se eleven a la Comisión Nacional del salario para su discusión, modificación y aprobación. Concluida la investigación, estudio y negociación que realizan las Comisiones Paritarias, rinden el informe correspondiente a la comisión nacional del salario, en donde deberán precisar en forma razonada los salarios mínimos que recomiendan para su jurisdicción, que lo harán a través de memorial dirigido a la Comisión Nacional del Salario.

Para la elaboración de éste informe se requiere que previamente haya sido aprobado, que debe hacerse por mayoría absoluta de los miembros de la comisión,

debiendo el presidente votar de último, éstas actuaciones se hacen constar en acta administrativa.

3.6.3.4 Dictamen razonado de la Comisión Nacional del Salario

Una vez recibidos los informes de las Comisiones Paritarias, la Comisión Nacional del Salario inicia la discusión, modificación y aprobación de la propuesta; debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social un dictamen razonado, en el cual deberá armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible. Este dictamen deberá rendirlo dentro de un plazo de quince días siguientes al recibo de los informes de las Comisiones Paritarias.

3.6.3.5 Observaciones que estimen pertinentes la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Deberá enviarse copia del dictamen emitido por la Comisión Nacional del Salario, a efecto de que estas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinente formular en cuanto a la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades.

Dichas observaciones deberán remitirlas dentro de un plazo no mayor de treinta días, sin embargo la omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio de Trabajo resolver lo procedente.

3.6.3.6 Acuerdo Gubernativo

Culminado el proceso se devuelve finalmente al Organismo Ejecutivo para que emita el Acuerdo Gubernativo correspondiente, emanado por conducto del Ministerio de Trabajo en el que se define el salario mínimo vigente a partir de las fechas estipuladas en el mismo.

3.6.3.7 Vigencia de la resolución que fija los salarios mínimos

De acuerdo con lo que se ha enunciado, el Acuerdo Gubernativo que fija los salarios mínimos es de carácter obligatorio para trabajadores y patronos con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público.

La fijación de los salarios mínimos deberá ser anualmente mediante Acuerdo Gubernativo.

3.6.4 Sanciones

A los patronos que por cualquier medio o motivo violen las disposiciones del acuerdo gubernativo que regula los salarios mínimos, se les impondrá una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a recuperar las sumas que se les adeuden por ese motivo.

3.6.5 Revisión del salario mínimo

La legislación laboral regula la posibilidad de revisar el salario mínimo que se haya fijado, para lo cual establece el siguiente procedimiento:

- a) Presentar la solicitud de revisión, que deberá hacerse durante los primeros cuatro meses de vigencia del Acuerdo que fijó los salarios mínimos para el año que se trate
- b) Como requisito indispensable la solicitud debe ser 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 deberá ir suscrita por todos los que haya.

- c) Las Comisiones Paritarias deberán realizar la investigación y estudios que correspondan, con el objetivo de determinar la conveniencia de modificar o no, el salario mínimo fijado y emitir así su informe.
- d) Se presenta el informe de las Comisiones Paritarias, a la Comisión Nacional del Salario, dentro de un plazo de treinta días siguientes a la presentación de la solicitud.
- e) La Comisión Nacional del Salario deberá presentar, dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copias para la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro de un plazo de quince días posteriores a aquel en que haya recibido el informe de las Comisiones Paritarias.
- f) Estas últimas instituciones deben remitir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sus observaciones dentro de un plazo de quince días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio de Trabajo resolver lo procedente.
- g) El Ministerio de Trabajo, en base a los informes y dictámenes señalados debe dictar el Acuerdo que proceda o la denegatoria que corresponda.
- h) La modificación o la denegatoria que se hace, debe entrar a regir diez días después de la promulgación de dicho acuerdo y durante el resto del período legal.

CAPÍTULO IV

4. Participación real de las Comisiones Paritarias y el principio de primacía del Organismo Ejecutivo en el proceso de fijación de salarios mínimos

4.1 Principio de primacía del Organismo Ejecutivo

Como quedó anotado anteriormente, el sistema del salario o del salariado comenzó al finalizar la edad media, y fue ya de aplicación general a finales del siglo XVIII, al ser derogados los privilegios de las corporaciones y al organizarse las grandes manufacturas. Con algunas excepciones de disposiciones aisladas, no hubo intervencionismo por parte de los poderes públicos; el siglo XIX se caracterizó por ser el siglo del salario libre, en que la libertad contractual y la autonomía de la voluntad justificaba la fijación retributiva por las partes, mediante la ley de la oferta y la demanda, únicamente las profesiones liberales admitían que una de las partes, el que prestaba el servicio determinaba la retribución de su trabajo, mientras tanto el trabajo asalariado era regido por el elemento que recibía el servicio.

La intervención del Estado en el régimen de salarios se manifiesta en un doble sentido:

- El primero desde el punto de vista formal, estableciendo un régimen jurídico que discipline las diversas peculiaridades del salario;
- el segundo desde el punto de vista material, organizando un ordenamiento económico que garantice a los trabajadores una retribución decorosa, única o completada con diversas ventajas, por ejemplo primas, subsidios, viviendas, víveres, que favorecen a la persona y a la familia del trabajador.

De esa manera, “el Estado, al mismo tiempo que protege la mano de obra por disposiciones tutelares, se esfuerza por asegurarle una justa remuneración”.³¹ Sin

³¹ Cabanellas, Guillermo. , **Ob. Cit.**, pág. 548

embargo, en lo referente a la cuantía de los salarios, a la fijación de éstos, el Estado no había intervenido sino hasta la época reciente, por lo menos en forma total y amplia; los salarios se estipulaban en régimen de libertad, ya sea por convenios individuales o bien por contratos colectivos. Pero en estos tiempos el intervencionismo del Estado resulta decisivo, en casi todos los países, en lo que a régimen de determinación de salarios se refiere.

Actualmente el Estado aborda la regulación de los salarios desde el doble punto de vista de su protección y del establecimiento de las tarifas. En cuanto a su protección evidentemente el Estado cumple la misión que se le asigna dentro de las concepciones modernas, pero no en lo relativo a la determinación de las tarifas, sean éstas impuestas en beneficio de los trabajadores o de los patronos, pues así se elimina el régimen de libertad, que si no existe en la contratación individual, sí es pleno y tiene eficacia en las convenciones normativas de trabajo.

Durante la segunda guerra mundial, los Estados por medio de sus gobiernos han intervenido decisivamente con el objeto de eliminar los posibles conflictos entre patronos y trabajadores, y sustituyendo la voluntad de las partes, han fijado los precios que deberían regir para el trabajo, como si se tratara de una mercadería cualquiera, regla de excepción debió ser esa sin embargo, se ha pretendido darle carácter permanente hasta el punto de preferirla a todas, por evitar ella los conflictos sociales.

“Pero el sistema liberal no debe admitir que el gobierno se inmiscuya en lo que debe ser únicamente fruto de la libre negociación, los acuerdos colectivos deben sustituir al sistema de la ingerencia de los gobiernos, para que la misma profesión determine el régimen de los salarios, sin intromisiones, por igual perjudiciales para patronos y trabajadores.”³²

³² **ibid.**, pág. 549

4.1.1 Definición

Nuestra legislación laboral en el Artículo 113 del Código de Trabajo, contempla un principio relacionado con la fijación del salario, el que se define de la siguiente manera.

Consiste en que es el Presidente de la República, a quien en última instancia le corresponde fijar el salario mínimo que regirá en el período correspondiente.

El Artículo en mención lo regula de la siguiente manera: “El Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.”

Esto ha permitido que la toma de decisión que hace el Organismo Ejecutivo, este alejada de los posibles consensos a que arribaron las Comisiones involucradas, y aun más la decisión del Ejecutivo carece de fundamentos técnicos en esta materia, por lo que es indispensable que la representación gubernamental, recaiga en técnicos que conozcan la situación macroeconómico y laboral del país; y lo más importante, que la decisión que se tome esté fundada en las investigaciones y los estudios que realicen para este efecto las comisiones paritarias del salario mínimo.

Si esta norma jurídica, (Artículo 113 del Código de Trabajo) regulará el carácter vinculante de los informes que emiten las comisiones paritarias de salarios mínimos, obligaría a estas a realizar verdaderas negociaciones y llegar a consensos sólidos y firmes, que servirían, de base para la toma de la decisión final en el proceso de fijación de salarios mínimos.

Ya que es preocupante que durante los últimos años, los sectores representados en las diferentes comisiones, no han logrado consenso en el proceso, ya que los trabajadores han solicitado aumentos exorbitantes y los empleadores se han negado a otorgarlo siquiera en una mínima cantidad, argumentando cada quien,

situaciones totalmente opuestas. En estos casos los presidentes de las comisiones, quienes tienen voto decisivo, se han abstenido de ejercerlo, poniendo de manifiesto la poca capacidad de negociación que estos tienen, lo que ha entorpecido el procedimiento. Incluso, se han dado situaciones en que el sector empleador no ha asistido a las reuniones convocadas, como consecuencia de la falta de cultura de diálogo y ante la impotencia de competir ante el Organismo Ejecutivo, quien es el que al final fija a su discreción los salarios mínimos.

4.2 Ineficacia del proceso de fijación de salarios mínimos, a consecuencia de la intervención directa del Organismo Ejecutivo

“La fijación por el Estado de tarifas de salarios presenta el grave inconveniente de la determinación de un salario medio que no está de acuerdo con los trabajadores más capaces, sino con los trabajadores menos aptos;”³³ por otra parte, la intervención del estatal en materia de precios y salarios conduce, generalmente, al caos; no por incapacidad de los organismos rectores de la economía nacional, sino por la falta de buena intención, ya que las tarifas de salarios se convierten en medios para la lucha política y la conquista de partidarios. La misión del Estado no consiste en fijar tarifas de salarios, por dos razones que deben tomarse en cuenta, la primera, que no es conveniente que el Organismo Ejecutivo intervenga en los acuerdos directos a que las partes involucradas, tomen en el proceso; la segunda, porque si le resulta complicado a los sectores involucrados ponerse de acuerdo, más difícil será para el Estado, que generalmente no tiene los elementos de apreciación con que aquellos cuentan. El Estado puede intervenir para limitar, en ciertos casos, las tarifas de salarios, pero debería ser una intervención excepcional que no debe transformarse en sistemática.

Es importante indicar que si bien, el procedimiento de establecimiento del salario mínimo está claramente regulado, el mismo adolece de una serie de

³³ **ibid.**, pág. 549

deficiencias desde el proceso mismo de convocatoria hasta la toma final de la decisión por parte del Presidente de la República. En primer término, los plazos establecidos en los diversos momentos, generalmente no se cumplen por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Otro elemento de gran significación es el relacionado con la inexistencia de instrumentos de tipo coercitivo que garanticen el cumplimiento de las delegaciones como representantes de cualquiera de las partes involucradas. Asimismo, la delegación de los representantes generalmente no se realiza a través de procesos democráticos y transparentes, lo cual hace que se tiendan a reproducir las deficiencias organizacionales de las partes en los representantes.

Por su parte, el procedimiento de negociar en primera instancia con las Comisiones Paritarias y en un segundo momento con la Comisión Nacional del Salario, aunado con la permanente falta de voluntad política de negociar con la parte empleadora liderada generalmente por la Cámara de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras, (CACIF), se traduce en que las comisiones se vuelven inoperantes y no se obtengan resultados que impliquen soluciones viables a la problemática del deterioro de los salarios reales de la clase trabajadora.

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

En cuanto a las consecuencias jurídicas provenientes de la ineficacia del proceso de fijación del salario mínimo, no afecta directamente a las partes involucradas, pero hace que el sistema jurídico este saturado de regulaciones dispersas en diferentes cuerpos normativos, con la consecuente dificultad de su aplicación para dar cumplimiento a las intenciones del legislador al crear la norma, es decir que el único perjudicado con las consecuencias jurídicas, es el propio sistema legal, mismo que debe ser protegido para cumplir con las buenas intenciones contenidas en las características ideológicas que inspiran el derecho laboral.

4.3 Representatividad de los miembros de las comisiones paritarias

4.3.1 Respecto a los empleadores

En economías con altos niveles de subempleo y que se encuentran atravesando cambios en su estructura productiva, es muy difícil encontrar una organización o asociación empresarial que reúna de manera representativa a los empresarios informales; por otro lado, también es difícil que en dichas asociaciones, sean los sectores con más potencial los más dinámicos y en crecimiento, los que tengan un mayor poder de decisión.

Es por eso, que es importante que las comisiones paritarias del salario mínimo deban incluir a líderes de diversos sectores y organizaciones empresariales.

4.3.2 Respecto a los trabajadores

La legislación guatemalteca regula en el Artículo 105, segundo párrafo del Código de Trabajo, que los representantes del sector laboral, deberán provenir de organizaciones sindicales; lo cual no solo es una representación ilegítima, sino también atenta contra la libertad de asociación. Basta ilustrar que para el caso de Guatemala, el movimiento sindical tan solo abarca el uno punto ocho por ciento de la población económicamente activa.

También es importante señalar, que en el proceso de fijación de salarios mínimos se excluye la participación de otras organizaciones laborales, por ejemplo, el solidarismo y las cooperativas, es por eso que se hace necesaria la participación de estas instituciones en el proceso de fijación de salarios mínimos, ya que son organizaciones que representan legítimamente a los trabajadores.

4.4 Análisis de la participación real de las Comisiones Paritarias

En la actualidad están creadas legalmente un total de tres Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, las que tienen como función principal la discusión y negociación de los salarios mínimos que deberán regir en las diferentes circunscripciones económicas que representan, es decir para actividades agrícolas, para actividades no agrícolas y del periodismo.

Es importante señalar que de estas tres Comisiones Paritarias en mención, únicamente dos desempeñan el cargo que la ley les encomienda, la primera es la Comisión Paritaria del Salario Mínimo para Actividades Agrícolas y la otra es la de actividades no agrícolas. La tercera o sea la del periodismo, ha quedado inactiva al no lograr su integración, esto por falta de propuestas de los sectores involucrados.

Las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, en cumplimiento de las atribuciones que la ley les señala, efectúan sus reuniones durante los primeros ocho meses de cada año, tiempo durante el cual revisan diferentes estudios realizados por instituciones de prestigio en cuanto a la realidad económica del país; de la misma forma analizan diferentes estadísticas proporcionadas principalmente por el Instituto Nacional de Estadística, con relación a los avances económicos, inflación, precios de la canasta básica de alimentos, precios de los productos de la canasta básica vital, todo esto con el fin de establecer el salario mínimo que según sus recomendaciones deberá regir en la actividad económica que representan.

Tal como se ha mencionado en el capítulo anterior, el objetivo principal de la creación de Comisiones Paritarias del Salario Mínimo es la discusión, negociación y fijación de los salarios mínimos, siendo estas representantes de los sectores involucrados, velan porque con base al diálogo y la negociación se discuta el salario mínimo que va a regir para la respectiva actividad económica durante el año inmediato posterior. Es por eso que dentro del proceso de fijación de salarios mínimos, las comisiones paritarias constituyen la primera instancia, ya que luego de haberse logrado acuerdo de las partes en el proceso, se debe rendir informe a la Comisión Nacional del Salario, quien deberá revisar los estudios, investigaciones y acuerdos logrados en la mesa de dialogo.

4.4.1 Importancia de la negociación colectiva

A pesar de la variedad de procedimientos para la fijación de salarios mínimos que existen en otros países, resalta un aspecto básico común, que es la negociación colectiva o más bien la elección que se hace entre la intervención directa del estado y la negociación colectiva. Esta última es siempre un factor importante en el proceso de fijación de salario mínimo, demostrándose claramente que los procesos de salarios mínimos están estrechamente relacionados con la capacidad o imposibilidad de la negociación colectiva.

En muchos casos, el salario mínimo una vez definido es un punto de partida a partir del cual se diversifica el proceso de negociación colectiva para cubrir otros aspectos de las condiciones de trabajo; si así fuera, es porque desde el inicio, la fijación del salario mínimo ha estado intrínsecamente ligada al nivel de desarrollo de la negociación colectiva y al rol del estado en la política salarial. En realidad, los salarios siempre han sido la preocupación primaria de los asalariados, frecuentemente en ausencia de una organización colectiva estructurada, las solicitudes de aumentos en las retribuciones han llevado a conflictos y huelgas.

Para compensar la ausencia de negociación colectiva que hubiera aportado los medios para solucionar los desacuerdos en forma amigable, los gobiernos frecuentemente han tenido que intervenir en forma directa para resolver conflictos salariales, que es el caso de nuestro país. Con el tiempo, en ciertos Estados la negociación colectiva se ha desarrollado gradualmente en tal medida que, finalmente ha sido capaz de resolver los conflictos salariales, es específicamente lo que se espera de las comisiones paritarias en Guatemala, por lo que es necesario crear disposiciones que exijan, una mejor capacidad de negociación de éstas con el fin de evitar la intervención principal y directa del Organismo Ejecutivo en la fijación de salarios.

Cabe indicar que es de suma importancia considerar la necesidad de realizar más investigaciones con el objeto de profundizar sobre la temática del empleo, de los salarios y sus formas de remuneración; y de precios y su evolución en el área rural, con el objeto de contar con herramientas realistas que permitan mejores condiciones de negociación en los diversos espacios en los que se aborde dicho tema, además de la pura negociación de salarios mínimos en el país.

4.4.2 Aspectos que deben legislarse con relación a las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo

Después de la referencia hecha, con relación a las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo se determina que es una de las instituciones de mayor importancia en el proceso de fijación de salarios mínimos, ya que es a quien le corresponde estar en contacto directo con sectores interesados en el proceso, verificando y analizando las especiales necesidades de los trabajadores y las posibilidades económicas de los empleadores, aspectos sobre los cuales establecerá consensos que deberá plasmar en los informes correspondientes. Debido a la importancia de su actuación, es necesario legislar algunos aspectos que le permitirán un mejor desempeño de las atribuciones que le señala la ley.

a) Fortalecimiento

Es preciso fortalecer estas comisiones, tanto con relación al sector patronal como al sector laboral (trabajadores), con relación al primero es necesario lograr una organización que represente legítimamente a los empresarios incluyendo a los informales, así mismo lograr la inclusión de líderes de los distintos sectores y organizaciones empresariales.

Con relación a los trabajadores, debe incluirse a las cooperativas, así también al solidarismo que son representantes legítimos de los trabajadores, ya que, como quedó anotado anteriormente los trabajadores sindicalizados constituyen una minoría.

En cuanto al inspector de trabajo, quien ejerce la presidencia de la comisión, debería ser una persona que reciba una capacitación especial orientada a la situación macroeconómica y laboral del país, lo que permitiría la realización de estudios e investigaciones con un soporte técnico.

b) Importancia de los informes que formulan

La legislación laboral, no confiere a los informes que emiten las comisiones paritarias del salario mínimo el carácter de vinculantes, lo que ha permitido que no se les de la importancia que ameritan. La Comisión Nacional del Salario, los utiliza únicamente como referencia para el cumplimiento de sus atribuciones sin darle la importancia que su origen tiene, ya que la ley en ningún momento se lo exige.

Serian varias las razones por las cuales debería regularse el carácter vinculante de los informes que emiten las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, entre ellas, obligaría al Organismo Ejecutivo a fundamentar la fijación de los salarios sobre los acuerdos alcanzados por los sectores directamente involucrados e interesados en el proceso. Así mismo obligaría de alguna manera a estas comisiones, alcanzar acuerdos sobre el tema, y profundizar los estudios e

investigaciones sobre la realidad económica del país, las necesidades de los trabajadores y la capacidad económica de los empleadores.

No regular el carácter vinculante de los informes mencionados, ha servido para que los diferentes gobiernos hagan política de esto, es decir que acuerdan aumentos tomando como base únicamente el momento político que se está viviendo en nuestro país, ocasionando la fuga de capitales a otros países ante la inestabilidad que se vive con relación al costo de la mano de obra que es uno de los factores importantes de la producción, aunado a esto se presenta como consecuencia directa el cierre de empresas yéndose nuevamente al desempleo de los trabajadores de las referidas empresas, afectándose no solo la economía del país sino también del trabajador, su familia y personas que dependen de éste.

4.5 Necesidad de otorgar carácter vinculante a los informes que presentan las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo

Con el fin de evitar la intervención directa del Organismo Ejecutivo en el proceso de fijación de salarios mínimos ya que en los últimos procesos de fijación de salarios mínimos, se observa que cada uno de los sectores involucrados (patronos y trabajadores), toman posturas totalmente opuestas, lo que hace insuficiente las negociaciones que logran o muchas veces tratan de lograr, no obstante la participación del sector gubernamental a cargo del inspector de trabajo que integra estas comisiones, con una función mediadora entre el sector patronal y el laboral, lo que ha dado como resultado que en estos procesos los presidentes de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo se han abstenido muchas veces de ejercer su derecho de voto.

Sin embargo las posturas adoptadas por cada una de las partes se encuentran notoriamente justificadas por cada una de ellas ya que el problema va más allá de una fijación de salarios mínimos, el problema inicia con la falta de fuentes de empleo, medidas de seguridad que garanticen la inversión de capitales, sin que el Estado

tome medidas al respecto, por lo que los sectores implicados pretenden dentro de las negociaciones proteger cada una sus respectivos intereses sin tomar en consideración las posibilidades o necesidades de la otra parte. Así es como se ha venido desarrollando en Guatemala el proceso de fijación de salarios mínimos, tanto en la etapa de investigación estudio y discusión en las distintas Comisiones Paritarias del Salario Mínimo como en la Comisión Nacional del Salario; por lo que casi siempre ha sido el Organismo Ejecutivo quien dispone el porcentaje que debe aumentarse con relación al salario mínimo y lo plasma en el acuerdo gubernativo, para que se le de cumplimiento al mandato legal que dispone la fijación del salario mínimo anualmente.

Es preciso mencionar que al darse esas situaciones en el proceso, no se está respetando a ninguno de los dos sectores directamente interesados, ya que un aumento establecido en esta forma no satisface las necesidades planteadas por los trabajadores, tampoco se toman en cuenta las posibilidades económicas de la parte empleadora, situaciones importantes que señala la ley, que deben tomarse como base para un aumento de salarios mínimos, creando reacciones diversas por parte de ambos sectores, siendo las mas nocivas las tomadas por el sector empleador quien trata de compensar el desembolso de un aumento con recortes de personal e incremento de trabajo a sus empleados con el fin de aumentar su producción con el mínimo de trabajadores posible.

El proceso de fijación de salarios mínimos ocupa aproximadamente un año de trabajo de las instituciones encargadas, para su fijación, lo que implica recursos materiales, logísticos, humanos y económicos que se utilizan dentro del mismo, por lo tanto el proceso resulta oneroso para el Estado y consecuentemente para los ciudadanos en general que son quienes con el pago de impuestos proveen de recursos a este. Además si recordamos que las comisiones paritarias del salario mínimo son las instituciones encargadas de los estudios de la situación económica del país, los informes que estas proporcionen son de valiosa importancia en el proceso, sin embargo la ley no les asigna el carácter vinculante al proceso por lo que durante la investigación se pudo establecer que la fijación de salarios mínimos se ha

realizado a discreción del Organismo Ejecutivo dejando a un lado el trabajo realizado por las comisiones paritarias del salario mínimo ya que no se toman en cuenta en forma directa las recomendaciones que estas hacen.

4.6 Propuesta de reforma del proceso de fijación de salarios mínimos en Guatemala

La participación del Organismo Ejecutivo en el proceso de fijación de salarios mínimos, debería ser en todo caso como mediador y conciliador entre las partes, utilizando su facultad de decidir solo en casos excepcionales y cuando así lo amerite ante un inminente desacuerdo entre las partes, pero evitando en la medida de lo posible que esto sea una regla general. También debe considerarse en forma principal los datos obtenidos del trabajo realizado por las Comisiones Paritarias, en el que aparece lo que en la práctica actual se está dando y lo que al respecto opinan personas que tienen relación en este proceso tanto por sus funciones como dirigentes sindicales, dirigentes empresariales o funcionarios de gobierno, específicamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quienes son los que en forma directa participan dentro del proceso.

a) Propuesta de reforma del Artículo 113 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República

De lo anotado y analizado durante la investigación, es preciso que se realice una reforma al Artículo 113 del Código de Trabajo específicamente en cuanto a la supresión del principio de primacía del Organismo Ejecutivo en el procedimiento de fijación de salarios mínimos. Entre los aspectos que deben incluirse se sugieren las siguientes:

1. La obligación de fijar aumentos anuales, para lo cual deberá consultarse exhaustivamente a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados y cuando dichas organizaciones no existan, la consulta hará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

Debe tenerse en cuenta de igual forma que el aumento que se acuerde deberá fundamentarse en los diferentes aspectos económicos del país, entre los elementos que deben tomarse en cuenta para determinar los salarios mínimos están, las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de la vida, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y de mantener un alto nivel de empleo.

2. Los acuerdos logrados por las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, deberían tener carácter vinculante, es decir que al momento de pronunciarse el acuerdo gubernativo final, materialice los acuerdos alcanzados por las partes sin que el gobierno tenga facultad de cambiarlos o de establecer un aumento alejado de las negociaciones y recomendaciones de las comisiones.
3. Es importante la creación de una comisión especial, cuya función específica sea la inspección rigurosa de la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

Estos aspectos mencionados beneficiarían el proceso de fijación de salarios mínimos, logrando motivar la participación activa de los sectores de la producción en el proceso, de igual forma obligaría a los sectores involucrados a lograr acuerdos firmes, que tanta falta hacen en nuestro país y así buscar soluciones a los diferentes problemas que nos agobian. Ayudaría de igual forma a evitar que sectores interesados aprovechen políticamente este proceso con el fin de obtener simpatía.

4.7 Anteproyecto de ley

ANTEPROYECTO DE LEY

DECRETO NÚMERO_____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,

CONSIDERANDO:

Que según establece la Constitución Política de la República de Guatemala, uno de los derechos sociales mínimos que fundamenta la legislación laboral, es la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con el procedimiento regulado en el Código de Trabajo; y que todo trabajador tiene derecho a devengar este salario para que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural;

CONSIDERANDO:

Que la negociación y el diálogo entre las instituciones que participan en el proceso de fijación de salarios mínimos, es un factor relevante en este proceso, es importante fortalecer y fomentar en la medida de lo posible el diálogo, con el objetivo de lograr acuerdos sólidos en la fijación de salarios mínimos;

CONSIDERANDO:

Que debido a la falta de acuerdo entre las partes involucradas en el proceso de fijación de salarios mínimos y principalmente las comisiones paritarias del salario mínimo, le corresponde al Organismo Ejecutivo la fijación directa de los salarios mínimos, dejando a un lado los estudios e investigaciones realizadas por las comisiones paritarias, por lo que surge la necesidad de promover la negociación y el diálogo entre las comisiones,

POR TANTO,

En ejercicio de las atribuciones que le asigne el Artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

Artículo 1. Se reforma el Artículo 113 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:

“Artículo 113. El Organismo Ejecutivo, tomando como base los informes y dictámenes que de la consulta exhaustiva se ha realizado a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá emitir anualmente el Acuerdo Gubernativo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que fijará los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.

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

Artículo 2. El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

CONCLUSIONES

1. En relación al proceso de fijación de salarios mínimos, la legislación guatemalteca no establece la obligatoriedad de consensos y acuerdos en las mesas de negociaciones por parte de las comisiones paritarias del salario mínimo y de la comisión nacional del salario, lo que ha permitido que sea el Organismo Ejecutivo el que al final fija los salarios mínimos que han de regir en el periodo correspondiente.
2. La consecuencia principal de que sea el Presidente de la República quien tiene la facultad final de fijar los salarios mínimos, es que estos sean fijados al margen de lo decidido o de lo que debieran decidir las comisiones paritarias del salario mínimo y la comisión nacional del salario, lo que ha dificultado que la decisión se tome bajo criterios técnicos.
3. En Guatemala el movimiento sindical abarca una minoría de la población económicamente activa, por lo que la representación del sector trabajador en el proceso de fijación de salarios mínimos específicamente en las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, es mínima.
4. El salario mínimo es un instrumento jurídico importante que tiene como objetivo principal la protección mínima a los trabajadores, para garantizarles una calidad de vida decorosa.
5. Cuando los gobiernos limitan los aumentos del salario mínimo a fin de limitar el desempleo o controlar la inflación, corren el riesgo de perder finalmente un instrumento efectivo protector de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Congreso de la República reforme la legislación laboral, en el sentido de que le otorgue el carácter vinculante a los informes que emiten las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, esto permitiría que dichos informes adquieran la relevancia que se merecen, en el proceso de fijación de salarios mínimos y exigiría a las comisiones alcanzar acuerdos que fundamenten la fijación de los salarios mínimos.
2. Es preciso que el proceso de fijación de salarios mínimos, que realizan las Comisiones Paritarias y Comisión Nacional del Salario responda a investigaciones y estudios técnicos, por lo que la representación gubernamental debería de recaer en técnicos que conozcan el ambiente macroeconómico y laboral del país.
3. Es necesario que la Comisión Nacional del Salario, fortalezca la participación de los representantes del sector trabajador en las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, permitiendo no solo la participación de trabajadores sindicalizados sino abriendo espacio al solidarismo y a las cooperativas que representan legítimamente a los trabajadores.
4. Para que el salario mínimo logre su propósito, es necesario que el Organismo Legislativo a través de la comisión de trabajo, plantee reformas en el proceso de fijación de salarios mínimos, con relación al diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas de salarios mínimos que garanticen su efectiva, eficaz y eficiente solución a la problemática salarial en el país.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALA ZAMORA y Castillo, Cabanellas Guillermo. **Tratado de política laboral social**. Buenos Aires Argentina: (s.e.), Ed. Heliasta. 1972.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires Argentina: 12ª. Ed., Ed. Heliasta. 1986
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación iberoamericana**. Buenos Aires: (s.e.), Ed. Bibliográfico Omeba. 1945.
- CAPITAT, Henry. **Vocabulario jurídico**. Buenos Aires, Argentina: (s.e.), Ed. De Palma. 1986.
- CASTORENA J. Jesús. **Tratado de derecho obrero**. México, Distrito Federal: 1ra. ed., Ed. Jarris. (s.f.).
- CORBO, Vittorio, **El salario mínimo un vez más**, 2005, <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2005/21.htm> (19 de mayo de 2007)
- DE CASTRO Y BRAVO, Federico. **Compendio de derecho civil**. España: 3ra. ed., Ed. Gonzáles., 1964.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: 3ra. ed., Ed. Porrúa, S.A. 1977.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: (s.e.). Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: 2ª. ed., Ed. De Palma. 1976
- HERNÁNDEZ CANTÉ, Hugo Leonel. **La ineficacia en la aplicación del convenio 95 de la OIT en materia salarial por parte del Estado de Guatemala**. Guatemala: (s.e.). 2003.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: (s.e.), Ed. Heliasta. 1981.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho de trabajo**. Madrid, España: 2ª. ed. Ed. Tecnos S.A.. 1960.
- VALIN, Jorge, **Efectos económicos de las leyes de salario mínimo**, 2007, <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl> (19 de mayo de 2007)

WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabado**. Santiago, Chile: (s.e.), Ed. Nacimiento. 1947.

Legislación:

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

Convenio número 26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos. Organización Internacional del Trabajo. 1928. Ratificado por Guatemala el 4 de mayo de 1961.

Convenio número 95 sobre la protección del salario. Organización Internacional del Trabajo. 1949. Ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952.

Convenio número 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. Organización Internacional del Trabajo. 1951. Ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961.

Convenio número 131 sobre la fijación de salarios mínimos. Organización Internacional del Trabajo. 1970. Ratificado por Guatemala el 3 de mayo de 1988.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1441.1971.

Ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 295. 1946.

Ley orgánica del Banco de Guatemala. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 16-2002. 2002.

Acuerdo Gubernativo 1319. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 1968

