

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

**NECESIDAD DE REGULAR EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL EN EL
ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO**

ODETH AMARILIS PAREDES HERNÁNDEZ

Guatemala, agosto de 2008.

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

**NECESIDAD DE REGULAR EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL
EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ODETH AMARILIS PAREDES HERNÁNDEZ

Previa 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. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Saulo de León Estrada
Vocal:	Lic. Luís Alberto Zezeña López
Secretario:	Lic. Sergio Leonel Castro Romero

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda. Eloisa Mazariegos Herrera
Vocal:	Licda. Norma González Dubón
Secretaria:	Licda. Irma Leticia Mexicanos Jol

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



LIC. JUAN CARLOS CORONA LOPEZ
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, noviembre 15 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

Presente

Estimado licenciado Castillo:

En cumplimiento del nombramiento emanado por la jefatura de esa unidad, mediante nota del 20 de mayo de 2004, atendiendo a lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de esa casa de estudios (*"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, técnicas de investigación, 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."*), procedí a asesorar el trabajo de tesis de la estudiante **ODETH AMARILIS PAREDES HERNÁNDEZ**.

A la estudiante, se le brindó la asesoría que se requiere para realizar este tipo de investigación y luego de varias sesiones de trabajo se obtuvo la versión final que presenta, intitulándosele como **"NECESIDAD DE ADECUAR EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO"**, habiéndose como se puede apreciar, cambiado la denominación que fue aprobada oportunamente por la Unidad de Tesis (*"Análisis jurídico del salario mínimo general y el salario mínimo profesional en México y la necesidad de adecuarlo a nuestro ordenamiento jurídico laboral guatemalteco"*).

El trabajo contiene doctrina, bibliografía, legislación nacional y legislación comparada que directamente le es aplicable, que desarrolla la institución que trata con criterio científico y la correspondiente adecuación técnica, en el que, se deja constancia de las realidades que existen en el trato discriminatorio que se hace al momento de la fijación de los salarios mínimos en Guatemala, toda vez, que no se estima, valora o incentiva, la formación y capacitación académica, al momento de fijar igual salario para profesionales y no profesionales, a diferencia de las legislaciones de otras naciones, por medio de las técnicas de investigación utilizadas y la acertada redacción con que se encuentra escrito.

La estudiante presenta criterios congruentes, acertados y muy enriquecedores de gran contribución científica para los estudiosos del Derecho del Trabajo, mismos que plasmó en todo el contenido, para arribar a las atinadas conclusiones y recomendaciones realizadas; por ello, considero que el trabajo elaborado es meritorio y demuestra interés en resolver el problema planteado, por lo mismo, estimo que es procedente su aprobación para que pase a la fase de revisión, para ser discutido posteriormente en el examen público respectivo.

Sin otro particular, me es grato suscribirme de usted,

Respetuosamente,

Colegiado activo 5.549


Lic. Juan Carlos Corona López
Abogado y Notario



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintidós de enero de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MARCO TULIO PACHECO GALICIA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ODETH AMARILIS PAREDES HERNÁNDEZ, Intitulado: "NECESIDAD DE ADECUAR EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para 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/ragm



LIC. MARCO TULLIO PACHECO GALICIA
ABOGADO Y NOTARIO

3ª. calle 4-95 zona 1, Guatemala
Telefax: 24344447
Correo: macopacheco@hotmail.com



Guatemala, mayo 2 de 2008

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

En cumplimiento al nombramiento emanado por la jefatura de esta unidad de fecha veintidós de enero del año dos mil ocho, procedí a la revisión del trabajo de tesis de la estudiante ODETH AMARILIS PAREDES HERNÁNDEZ, intitulado “NECESIDAD DE ADECUAR EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO”. Toda vez que la adecuación del salario mínimo profesional supone la preexistencia de una regulación aplicable al caso concreto, la cual de la revisión de la normativa laboral en Guatemala es inexistente. Por lo mismo, advierto del contenido de la tesis “necesidad de regular” el salario mínimo para los profesionales a fin de incentivar la formación y capacidad académica. Es por ello que propuse la reformulación del título de la tesis de grado presentada haciendo la observación que se esta proponiendo como lo es la “regulación” del salario mínimo de carácter profesional, es decir obteniéndose la versión final intitulándosele como: “NECESIDAD DE REGULAR EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO”.

Por lo tanto, me permito informarle que el contenido del trabajo de tesis, de la estudiante se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, son los adecuados, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, reflejan criterios puntuales sobre la temática abordada, formulando un criterio congruente, por lo que estimo meritorio la aprobación del presente trabajo de investigación, para posteriormente ser discutido en el examen público respectivo, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Publico, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE.

Atentamente,

Marco Tullio Pacheco Galicia
Colegiado: 3,996



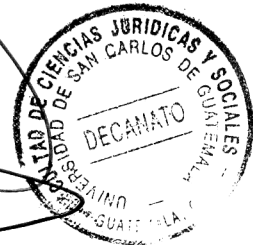


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dos 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 ODETH AMARILIS PAREDES HERNÁNDEZ, Titulado "NECESIDAD DE REGULAR EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/slh



DEDICATORIA

- A Dios: Por que siempre has estado conmigo en los momentos más difíciles, regalarme una segunda oportunidad de vida, y por la familia que me has dado. Te adoro con toda mi alma.
- A mi madre: Por traerme a la vida, y ser mi madre, que Dios te bendiga.
- A mis hermanitos: Freddy, con mucho amor, te tengo en mi corazón.
Otto, por haber sido padre y hermano a la vez, por el sacrificio que hiciste, de todo corazón te digo que este título te lo agradezco a ti.
Juanito, por tu ayuda incondicional y ser mi hermanito especial, te quiero mucho.
Aidé, te admiro como madre y por ser un ejemplo de amor, de verdadera hermana, gracias por tu apoyo y comprensión que brindaste con mucho amor.
Ily, por demostrarme tu gran amor, dándome una parte de tu cuerpo, para que yo siguiera viviendo, de todo corazón que Dios te derrame muchas bendiciones.
Alida, ser tan paciente y tenerte como mi hermana, y con mucho cariño a tu esposo Carlos.
- A mi cuñado: Carlos Lara, por ayudarme cuando lo necesité y ser mi inspiración para seguir adelante.
- A mis sobrinitos: Dianita, Danielito, Jennifer y Otto.
- A: LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por ser nuestra casa de estudios, y darme la oportunidad de ser una profesional.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	(i)

CAPÍTULO I

1.	El salario mínimo.....	1
1.1	El salario.....	1
1.2	Teorías sobre el salario.....	4
	1.2.1 Teoría de la subsistencia.....	4
	1.2.2 Teoría de los fondos de los salarios.....	5
	1.2.3 Teoría de la oferta y la demanda.....	6
	1.2.4 Teoría de la plusvalía.....	8
	1.2.5 Teoría del justo salario.....	9
1.3	Clases de salario.....	11
	1.3.1 Salario básico.....	11
	1.3.2 Salario familiar.....	12
	1.3.3 Salario móvil.....	12
	1.3.4 Salario por obra.....	13
	1.3.5 Salario en dinero, en especie y mixto.....	13
	1.3.6 Salario por pieza.....	14
	1.3.7 Salario por tiempo.....	14
	1.3.8 Salario mínimo.....	15
1.4	Definición de salario mínimo.....	15
1.5	Antecedente históricos del salario mínimo.....	18
	1.5.1 Época antigua.....	18
	1.5.2 Época moderna.....	19
1.6	Naturaleza del salario mínimo.....	21
1.7	Fines fundamentales del salario mínimo.....	22

CAPÍTULO II

	Pág.
2. El Estado en la política de los salarios mínimos.....	25
2.1 Intervención estatal	25
2.2 Inconvenientes y ventajas de la aplicación del salario mínimo.....	26
2.2.1 Inconvenientes.....	26
2.2.2 Ventajas.....	27
2.3 La organización internacional del trabajo.....	29
2.4 Surgimiento del salario mínimo en Guatemala.....	32
2.5 Técnicas de aplicación del salario mínimo.....	36
2.5.1 Por disposición directa y exclusiva del Estado.....	36
2.5.2 En forma de comisiones tripartitas.....	36
2.5.3 Negociación colectiva.....	37
2.6 Técnicas que adopta nuestra legislación.....	37
2.7 Criterios positivos.....	40
2.8 Convenios internacionales ratificados por Guatemala, relativos al salario mínimo.....	41
2.8.1 Convenio internacional del trabajo no. 26, relativos a los métodos para la fijación de salarios mínimos.....	41
2.8.2 Convenio internacional del trabajo no. 99, relativo a los métodos para la fijación de los salarios mínimos en la agricultura.....	42
2.8.3 Convenio internacional del trabajo no. 131, relativo a la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo.....	43
2.8.4 Recomendación número ciento treinta y cinco.....	44

CAPÍTULO III

3. Métodos para la fijación de los salarios mínimos.....	49
3.1 Su importancia.....	49

	Pág.
3.2 Fijación periódica.....	50
3.3 Los distintos métodos.....	51
3.3.1 La ley.....	52
3.3.2 La conciliación y el arbitraje.....	52
3.3.3 La negociación directa.....	53
3.3.4 El método impositivo.....	55
4.4 Normativa laboral comparada.....	56
4.5 Clases de salarios mínimos.....	57
4.5.1 Salario mínimo general.....	58
4.5.2 Salario mínimo profesional.....	59
4.6 Los descuentos.....	61

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de regular el salario mínimo profesional en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.....	63
4.1 El tratado de libre comercio y salario mínimo en Guatemala.....	63
4.2. Compromisos laborales en el tratado de libre comercio.....	64
4.2.1 Fortalecimiento de la aplicación de la ley laboral vigente..	64
4.2.2 Fortalecimiento de la justicia laboral y ámbito institucional.	65
4.2.3 Cooperación laboral.....	65
4.3 Breve referencia del salario mínimo en países desarrollados.....	66
4.4 Clasificación del salario mínimo en el Código de Trabajo.....	67
4.4.1 Salario mínimo general.....	67
4.4.1.1 Subdivisión del salario mínimo general.....	67
4.5 Salario mínimo para actividades profesionales.....	69
4.6 Definición de salario mínimo profesional.....	70
4.7 Trabajos sujetos a un salario mínimo profesional.....	70
4.8 Comisión encargada de proponerlos.....	70
4.9 Medidas que deben protegerlo.....	71

	Pág.
4.10 Conveniencia del salario mínimo profesional en Guatemala.....	72
4.11 Inconveniencia del establecimiento del salario mínimo profesional	73
4.12 El impacto positivo de la aplicación del salario mínimo profesional.	74
4.13 Sus incidencias.....	75
4.13.1 Desde el punto de vista económico.....	75
4.13.2 Desde el punto vista social.....	75
Conclusiones.....	77
Recomendaciones.....	79
Bibliografía.....	81

INTRODUCCIÓN

Existen en materia laboral normas protectoras para los trabajadores, con el objeto que sus derechos sean legalmente aplicados, para ese efecto se crearon instituciones y entre ellas una de las más importantes es el salario mínimo.

El presente trabajo de investigación lo motiva el propósito de brindar un pequeño aporte a la institución del salario mínimo, mismo que ha evolucionado conforme a las necesidades de la población económicamente activa.

En el tema se permitió realizar un estudio, en el cual se consideró los principales criterios sostenidos por diversos tratadistas, el derecho comparado, y lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los Convenios Internacionales de Trabajo, que hacen referencia al salario mínimo, lo que ha motivado a profundizar el tema, hasta concluir con un análisis de la regulación que la legislación laboral guatemalteca debe contener, como lo es el salario mínimo especial, para aquellos trabajadores que poseen una profesión, una especialidad en un trabajo determinado.

Actualmente los patronos contratan personas capacitadas, y acreditados con un título, un diploma, o un certificado, han previamente estudiado, invertido, y hecho un sacrificio para desempeñar un mejor trabajo, lo cual significa un beneficio para los patronos, pero para los trabajadores no lo hay, y siguen

percibiendo un salario mínimo, el cual no está acorde a su capacidad de trabajo, debido a ello la necesidad de que exista para los trabajadores un salario mínimo profesional, lo cual significa una remuneración acorde a sus conocimientos y un incentivo en su trabajo.

Por lo que la presente investigación parte de un capítulo primero, con un análisis breve de lo es que es el salario en general, teorías que fijaron la remuneración, para llegar al salario mínimo, proponiendo su definición, sus antecedentes, naturaleza y fines.

En el capítulo segundo, se estudia la intervención del Estado en la instauración y regulación del salario mínimo, las ventajas y desventajas, como surgió en Guatemala, las diferentes técnicas de fijación, y la que adopta en nuestra legislación.

El capítulo tercero, contiene los distintos métodos que se aplican para la fijación de los salarios mínimos, se hace una breve referencia de normativa laboral comparada, para llegar a las clases de salarios mínimos que existen y de la necesidad que exista un salario mínimo profesional en Guatemala.

Para concluir, en el capítulo cuarto, se hace referencia al tema central como lo es la “necesidad de regular un salario mínimo profesional en nuestro ordenamiento jurídico laboral guatemalteco”, dentro de este se hace referencia

al Tratado de Libre Comercio, y un análisis del salario mínimo en países desarrollados, definición, la clasificación del salario mínimo en el Código de Trabajo, los trabajos sujetos a un salario mínimo profesional, y diferentes temas que se analizan con respecto al mismo.

En base ello, la importancia que se tiene de regular en el Código de trabajo el salario mínimo profesional, el que tiene efectos positivos para ambas partes que intervienen en la relación laboral; para el patrono obteniendo trabajadores capacitados acorde a sus conocimientos profesionales y especiales ya para el trabajador un incentivo de obtener mas preparación académica y mejor retribución que conlleva mayor satisfacción a sus necesidades vitales.

Todo lo antes descrito se llegó a determinar gracias a los métodos utilizados, tales como: Científico, analítico, inductivo, y deductivo.

En virtud de la investigación que se realizó, efectivamente se alcanzaron los objetivos trazados del trabajo.

Las técnicas de investigación empleadas, fueron básicamente la investigación científica, lo cual ha permitido obtener la información necesaria para elaborar el informe final de la investigación.

CAPÍTULO I

1. El salario mínimo

1.1 El salario

Para comprender con facilidad lo que es el salario mínimo es conveniente analizar lo que se entiende por salario en general.

La voz salario viene de la voz latina salarium y esta a su vez de sal, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad de sal a los sirvientes domésticos¹.

La palabra soldada parece tener su origen en sueldo, salario o estipendio que percibía cada uno de los individuos que integraban la hueste de un rey o señor, más adelante recibieron aquellos el nombre de soldados, hombres de armas que servían por una soldada, o sea, que cobraban sueldo. Se puede ver como parte de sus antecedentes, el trueque.

Esta forma de pago, trueque, ha venido aplicándose desde la época antigua, aunque era conocido con el nombre de Trucksystem, o sistema de trueque, cobra a si apogeo en Inglaterra en el siglo XVIII, como una remuneración patronal por el uso de la fuerza de trabajo de sus asalariados.

¹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, tomo II, pág. 536.

Al principio, dicha forma de pago pareció indispensable, la distancia a recorrer para adquirir los artículos básicos de consumo, más la no existencia de un medio de pago alternativo universalmente aceptado para la transición de mercancías; así como la inexistencia de suficientes mercados, transformaron el trueque en necesario y oportuno.

Al existir tal situación, el patrono, suministraba a sus trabajadores un sistema de trueque, a cambio de la fuerza de trabajo, entregaba mercancías.

El mecanismo del trueque era negativo para el trabajador, en virtud de que por su fuerza laboral recibía únicamente mercancías; lo cual impedía diversificar sus gastos como consumidor; se encontraba obligado a la adquisición de los artículos que su patrono le ofreciera.

En diversos sentidos puede emplearse la palabra salario. En su acepción amplia, se utiliza para indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo, se incluyen entonces en ella tanto los jornales como los sueldos, honorario, jornada, etc., esto es, todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo.

En una significación más restringida, salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena. En su significado usual, cabe definir el salario como la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo.

Para el tratadista Mario de la Cueva el salario “Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure el trabajador y a su familia una existencia decorosa”.²

El jurisconsulto, Cabanellas define así: “Es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente, en metálico o en especie”.³

El Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo en el Artículo 1 regula salario significa: “La remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador o un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 88 define salario como: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar el trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”.

² De la Cueva Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 297.

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, tomo II, pág. 13.

La autora propone una definición manifestando que el Salario es una retribución que el trabajador debe percibir en virtud de su trabajo prestado al patrono. Se considera así porque todo trabajo que se presta por cuenta ajena debe ser remunerado.

1.2 Teorías sobre el salario

El punto neurálgico del problema del salario está en la determinación de la tasa. Al respecto se han formulado numerosas teorías cuyo contenido corresponde a la Economía Política, pero con estrechas relaciones con el Derecho Laboral, que enfoca el salario como la contraprestación que el patrono debe al trabajador por la cesión del esfuerzo y de los servicios de éste a aquél.

A continuación se examinarán las principales teorías formuladas para establecer el salario que cada doctrina o autor considera más fundado y justo.

1.2.1 Teoría de la subsistencia

Esta teoría, partía y descansaba en la famosa ley de Malthus, que tan ampliamente aceptaban los economistas de principios del siglo XIX. Se ha considerado a los “fisiócratas” como conductores de la primera sistemática del pensamiento económico, en esta circunstancia la teoría del salario es tan antigua como la teoría económica.

Esta teoría afirma que el “precio de la mano de obra depende la subsistencia del trabajador” y un poco mas desarrollada: “El salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir a un trabajador y a su familia, lo que representa el costo para permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza”.⁴

Lo que hizo abandonar esta teoría, fue que consideraba un mundo en el que no se producían mayores cambios donde la clase trabajadora para mejorar, debía mantener el ritmo de la acumulación del capital y del progreso industrial y limitar el coeficiente del ingreso-salario que corresponde a la población.

1.2.2 Teoría de los fondos de los salarios

Posteriormente a la teoría de la Subsistencia, surgió la teoría del Fondo de Salarios, considerada como un desarrollo de las nociones ricardianas, más que como una alternativa de ellas.

La esencia de esta teoría es que los salarios, en cualquier momento, son determinados por la relativa magnitud de la población laboral y del capital total de un país. “La razón estaba en que el capital se consideraba como un simple anticipo de salarios, esto es, como una suma destinada para comprar fuerza de trabajo antes que el producto fuera terminado y vendido”.⁵ Así como también,

⁴ Dob, Maurice. **Salarios fondo de cultura económica**, pág. 105.

⁵ **Ibid**, pág. 92.

para esta teoría, dependía del sacrificio no solo de los ingresos que percibía el trabajador, sino de la limitación en el incremento de su familia e incluso de reducir los gastos de subsistencia.

La aparente solidez de esta teoría se desvanece sin más que recordar las características maniobras de los empresarios que, ante una fuerte presión obrera, no vacilan en que los salarios superen ese fondo nominal, por el fácil desquite que brinda la elevación de precios, que recae sobre los consumidores, y sin escrúpulos por las posibles consecuencias inflacionarias.

1.2.3 Teoría de la oferta y de la demanda

Según sus partidarios, los economistas de la escuela Liberal, el precio de las jornadas del obrero se regula como el precio corriente de toda cosa, conforme a la ley de la oferta y la demanda.

A Alfred Marshall se atribuye el hecho de esforzarse por formular un punto de vista sintético en el que se combinaran los factores que afectan la oferta de mano de obra y los que afectan su demanda. Su teoría resultaba en conjunto, menos rígidamente terminista que las doctrinas tradicionales.

En su teoría concedía, en el margen a la influencia de la contratación colectiva de salarios por los sindicatos, a través de su efecto no solo sobre la

influencia, sino también sobre el “precio oferta” de la mano de obra.

En el lado de la demanda, Marshall considero que “el principal factor que la impulsaba era la obtención de capital y en tal circunstancia estimó la disposición y voluntad de los inversores para desviar sus ingresos del consumo inmediato hacia el ahorro y la inversión, determinaban la oferta de capital por un período de tiempo”.⁶

Es decir, que la obtención, de capitales abundantes y baratos induciría al capitalista a demandar mano de obra; sin embargo al adquirir estos capitales, implicaba que los mismos existieran y que la idea de los tenedores fuera de invertirlos y no de guardarlos y, por lo tanto el precio oferta del capital estaría dado por esta manera de ser de los poseedores de capital.

Marshall consideró que condiciones análogas regían la oferta de mano de obra y que el nivel de salarios tendría a ser determinado por los dos grupos de fuerzas que definen las condiciones de la demanda de la mano de obra y las de su oferta.

Debe considerarse en este caso, que la base descansaba en la libre competencia; sin embargo, la mercancía fuerza de trabajo no puede describirse con precisión, ni es tipificable; no es posible almacenarla ni conservarla; es difícil transportarla, por cuanto implica el cambio de residencia de trabajador, etc.

⁶ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit;** pág. 541.

Por otra parte, el trabajador como vendedor de fuerza de trabajo, no puede crear competencia entre los demandantes, a no ser para ofrecerse a más bajo salario del que está dispuesto a pagarle el que quiere hacer uso de sus servicios.

En esta circunstancia el precio de la fuerza de trabajo es establecido por el demandante sin considerar más elementos que los beneficios que pueda obtener, a no ser que la influencia de los sindicatos y la legislación vigente, logren aumentar la tasa de salario que está dispuesto a ofrecer.

Por lo señalado, se ha considerado que las leyes de la oferta y demanda de la libre competencia, no funcionan en el mercado de la fuerza de trabajo.

1.2.4 Teoría de la plusvalía

Frente a los enfoques precedentes, de carácter capitalista o de interpretación de los fenómenos económicos sociales predominantes, Carlos Marx estremeció al siglo XIX al articular la teoría de la plusvalía, basada en que al trabajador no se le entrega la totalidad de lo que gana, sino parte de ese producto. Manifiesta “la diferencia entre lo que produce y lo que recibe como salario constituye la plusvalía. El producto tiene como valor el número de horas empleadas en la fabricación; y el salario del trabajador se determina por el

número de horas que ha trabajado. De esta manera, lo que se abona de menos al trabajador (la diferencia entre el tiempo trabajado, el tiempo pagado y el valor de la mercadería), es la ganancia del empresario o plusvalía, que esta aprovecha en su beneficio”.⁷

Salvo una transformación social absoluta, la teoría de la plusvalía no resulta viable; por cuanto ningún empresario, además de poner sus bienes y elementos a disposición exclusiva de sus trabajadores, se resignaría a pasar de “explotador explotado” por tener que desenvolver sus iniciativas “trabajo” de organización y de iniciativa al menos sin remuneración alguna.

1.2.5 Teoría del justo salario

Todas las teorías propuestas para la fijación de los salarios proclaman en el fondo su justicia, ya sea económica o social. La teoría del justo salario se centra en la posición de la Iglesia católica.

El paladín de esta doctrina fue el pontífice León XIII, en la Encíclica *Ferum Novarum*, donde expresaba: “Entre los principales deberes de los patronos debe figurar, en primer término, el de dar a cada uno el salario conveniente”.⁸

⁷ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit**; pág. 584.

⁸ **Ibid**, pág. 585.

Sin duda, para fijar la justa medida del salario pueden adoptarse muchos puntos de vista; pero, hablando en términos generales, recuerden el rico y el patrono que explotan la pobreza y la miseria y especulan con la indigencia que son cosas que reprueban igualmente las leyes divinas y humanas.

La medida del justo salario ofrece, en los distintos enfoques, una elasticidad que se ciñe a las necesidades del obrero en los individualistas, que se extiende al círculo familiar para otros y que llega hasta todo lo que puede contribuir a una vida digna y al bienestar social.

Posición a la vez económica y política es la que expone Bry, al sostener que “el obrero debe vivir de su trabajo, y el justo salario debe armonizar con las exigencias del progreso intelectual y material”.

Su mínimo debe bastar a todo lo necesario, para el mantenimiento, la renovación y el progreso de los trabajadores. Hay un maximum consistente en la plusvalía que se da en los objetos reconstruidos dentro de la obra de la producción.

El precio de la mano de obra puede exceder del valor producido; debe conciliarse con la remuneración debida al capital y el seguro de los riesgos industriales. El predominio de los requerimientos vitales sobre los factores económicos estrictos conduce a declarar que, aun cuando la producción del

trabajador no alcance para que la retribución que percibe sea suficiente para llevar un nivel de vida decoroso, el justo salario impone, sin embargo, la obligación de abonarle por su cuenta ese mínimo, por así decirlo, de retribución. De ahí que el justo salario no sea un salario real, sino que constituye simplemente una exigencia de justicia que, muchas veces, puede no responder a imperativos económicos.

1.3 Clases de salario

1.3.1 Salario básico:

Es el que suele fijarse por ley, decreto, o resolución ministerial, previendo un precio mínimo por hora, día o mensualidad. Este puede estar acrecentado por otros conceptos: Gratificaciones, premios de producción, asignaciones familiares, dietas o viáticos, participación en las utilidades, etc. La retribución laboral que, como cantidad mínima, se fija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo recibe el nombre de salario básico. De hecho al menos, tal concepto se mezcla y confunde con el salario mínimo, y si bien éste se encuentra determinado por las necesidades del trabajador y su familia; y el básico resulte de la conquista mínima lograda por la clase trabajadora en el pacto con los empresarios o sus representantes.

1.3.2 Salario familiar

Compensación suplementaria del trabajador por la esposa, los hijos y otras personas a su cargo. Se circunscribe a la retribución suplementaria que el patrono abona al trabajador por estar casado, ser padre de familia o tener personas a su cargo. Para no perjudicar la contratación de los trabajadores casados y con hijos, esta carga social suele pagarse con cargo a un fondo nacional, al que aportan por igual y por cada trabajador los diversos empresarios.

1.3.3 Salario móvil

El que se ajusta automáticamente a fluctuaciones según referencia prevista de antemano; como, por ejemplo, el índice del costo de la vida. Por este sistema se elevan o se disminuyen los salarios de acuerdo con una fórmula establecida, que corresponde a determinados cambios en el costo de la vida, en el lucro de las empresas y de los precios. La escala móvil tiende a mantener el poder adquisitivo del salario. Suele constituir garantía adicional del salario mínimo.

1.3.4 Salario por obra

Este es un sistema por el cual se calcula la retribución dineraria con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que es según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene es un salario variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza determinada se abona con una retribución y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día.

1.3.5 Salario en dinero, en especie y mixto

El salario en dinero, es el que se abotona íntegramente en numerario de curso legal; el salario en especie, el que se forma en valores que no son moneda; y el salario mixto se compone de metálico y especies. Normalmente, los trabajadores son remunerados en dinero; esto es, el salario se abona en metálico, en billetes. Muy rara vez lo son exclusivamente en especie; y con frecuencia, se da el salario mixto. El hecho de que el salario deba ser pagado en moneda efectiva de curso legal, y como precepto constitucional se establece en algunos países, no puede significar prohibición del salario en especie; lo que no cabe es hacer el pago en vales, fichas, mercaderías o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal.

1.3.6 Salario por pieza

En esta clase de salario se establece la obligación, por parte del trabajador, de cumplir con una cantidad determinada de tarea en la jornada de trabajo o en el tiempo establecido. Se fija un tiempo determinado y se señala para ese tiempo un rendimiento también fijo: el trabajador debe una cantidad de producción durante un lapso previamente fijado. Se llega de esta manera a la seguridad de un rendimiento; y, al mismo tiempo, a un salario que el trabajador puede percibir, y tiene derecho a él con tal que alcance el rendimiento convenido de antemano.

1.3.8 Salario por tiempo

Es el percibido por el obrero o empleado que cede a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un período terminado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta. Es la forma más frecuente de remuneración, a la cual se contraponen el salario por pieza, el salario por tarea y el salario progresivo. Puede tomarse como unidad, para determinar la retribución, la hora, la jornada laboral de ocho horas o el día, la semana, la quincena o el mes, e incluso el año. La retribución se fija con independencia de la producción del trabajador; de modo que, aun cuando no haya producción, el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida; los riesgos, por lo tanto, están al exclusivo cargo del empresario.

1.3.9 Salario mínimo

Se designa como salario mínimo un límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados. Aquel por debajo del cual el trabajador no cubrirá sus necesidades ni las de su familia; y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo.

Algunas legislaciones tratan de concretar más el concepto refiriéndose al salario vital mínimo; y aun cuando esa alusión a la vitalidad resulta ambigua, porque no especifica las necesidades que ha de cubrir, debe entenderse que quiere comprender las alimenticias, las habitacionales, las sanitarias, las culturales y hasta las recreativas.

Esta clase de salario lo trataré en los temas siguientes y muy a fondo en virtud de su gran importancia, así como también que es parte del trabajo de investigación.

1.4 Definición de salario mínimo

A lo largo de la historia se han dado muchas definiciones del salario mínimo y en este apartado trato algunas para finalizar con la definición propia.

Cuando se hace referencia al salario mínimo, surge una confusión, ya que todos entienden como mínimo, lo mas pequeño, lo mas bajo, el limite inferior, etc., pero todo dirigido hacia lo reducido y esto ha dado lugar incluso a que siempre al referirse al salario mínimo, se piensa en un salario ínfimo, principalmente aquellos grupos que se resisten al progreso de los trabajadores.

El salario mínimo es de carácter general y debe ser visto como un elemento social y económico, que tiene como objetivo reducir la desigualdad entre empresarios y asalariados, tomándose como elemento mas que todo, el costo de la vida, el cual debe ser perfectamente controlado también por el Estado. Para Cabanellas, el salario mínimo “En una retribución vital que el empresario no puede rebajar, ni renunciar el trabajador”.⁹

El salario mínimo se considera como la mínima remuneración que el trabajador debe percibir legalmente y que nunca puede ser percibido por debajo, pero puede ser libre la contratación que sobre pase la tasa fijada.

La ley mexicana señala: “Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.¹⁰

⁹ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit**; 589.

¹⁰ Guerrero, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**, pág. 181.

El Artículo 103 del Código de Trabajo de Guatemala, no da ninguna definición de lo que es el salario mínimo, pero establece que “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”.

En el segundo párrafo regula: “Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

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

Para los efectos del trabajo, se propone la siguiente definición del salario mínimo: Es la retribución mínima a que tiene legalmente derecho a recibir todo trabajador por los servicios que presta a otra persona para satisfacer sus necesidades básicas y que el patrono no puede rebajar, pero si puede ser superada.

1.5 Antecedente históricos del salario mínimo

1.5.1 Época antigua

Nabuconodosor en el año 604 A. C. utilizó el control de la producción y pago de incentivos de salarios en las fábricas de textiles de esa época, adicional al que se había fijado como salario que debían cubrir con su producción diaria. Al hablar de salario mínimo se conoce que en la antigüedad ya existía salario mínimo en el año 1,700 A. C., a pesar que la Administración nace con el hombre y se conoce sobre ella desde los 5000 años antes de Jesucristo.

Fue hasta la elaboración del Código de Hamurabi por los Babilonios que se conoció la aplicación salario: Si el hombre contrataba a un agricultor le pagaba ocho Gus de granos por año, o sea, que esa era la forma como se reconocía el trabajo de la persona subordinada. También se pagó salarios en forma de alimentos a las mujeres que trabajaban en operaciones de hilado y tejido; dependiendo del monto de la producción individual de cada trabajador.

Manifiesta que “China en los 500 A. C., dentro de los ocho métodos que utilizaba para gobernar, el número 4 estipulaba la remuneración y rango afín de controlar a sus eruditos”.¹¹

¹¹ Tampax Chang, Marta Virginia. **La incidencia del salario mínimo en la producción**, pág. 23.

1.5.2 Época moderna

Nueva Zelanda fue el primer país en 1894, en establecer el salario mínimo. Le siguió el Estado australiano de Victoria en 1896. La metrópoli británica no lo adoptó hasta 1909. En los países hispanoamericanos, la primacía corresponde a Perú en 1916. En la actualidad constituye garantía económica para los trabajadores implantada en casi todas las naciones.

Esa expansión legislativa está revelando la necesidad de la medida y los resultados positivos de su aplicación. Como fundamento de la misma se aduce la situación material lamentable en que se desenvuelven muchos sectores laborales cuando no existe límite inferior retributivo y pueden los empresarios, explotando coyunturas económicas o el desamparo de los trabajadores, implantar salario ínfimo.

Se estima que el calificativo de mínimo para el salario surgió como consecuencia de la intervención estatal, pero no como un elemento que se puso en funcionamiento para mejorar las condiciones de los trabajadores, sino para evitar un grado mayor de explotación.

Posteriormente este concepto de mínimo, ha tenido modificaciones y la propia lucha librada por los trabajadores ha sido decisiva, ya que los asalariados

ya no se ven, por lo menos hasta cierto punto, con esa frialdad de un factor más en la producción sino con un criterio social y humano.

Esto ha traído como consecuencia, que el salario mínimo se enmarque bajo ciertos límites y sujeto a otros factores.

Los límites se deben a las necesidades del trabajador como a la de su familia, al medio donde se desarrolla, a las condiciones de la empresa, al costo de la vida, etc., de allí; que ahora se piense que el salario mínimo, es aquel sujeto a ciertas condiciones, no puede ser reducido ni pagarse menos que él.

El salario mínimo es de carácter general y debe ser visto como un elemento social y económico, que tiene como objetivo reducir la desigualdad entre empresario y asalariado, tomándose como elemento mas que todo de vida, el cual debe ser perfectamente controlado también por el Estado.

La creación del salario mínimo ha preocupado durante mucho tiempo a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, institución creada por el Tratado de Versalles, con la Declaración de Filadelfia.

Dicha organización es la encargada de velar porque se cumplan las condiciones mínimas de la relación laboral, en beneficio de los empleadores de cualquier actividad. En el plano mundial, la convención 26, adoptada en 1928

por Conferencia General de la O.I.T., instituyó los métodos de fijación de los salarios mínimos”.¹²

1.6 Naturaleza del salario mínimo

Es muy importante aclarar que antes del establecimiento del salario mínimo, el trabajador estaba expuesto a que el patrono impusiera un salario el que ellos a su antojo pagaban, y a que los trabajadores prestaran su fuerza de trabajo máxima, sin que fueran remunerados como merecieran, es de aquí que la implantación del salario mínimo fuera preocupación para muchas legislaciones, y la que hasta ahora constituye garantía económica para los trabajadores, en casi todas las naciones y como fundamento de esto se encuentra el Tratado de Versalles, en el inciso tercero de su célebre Artículo 427, declara fundándose en el descontento, en la miseria y en la injusticia social, la necesidad de “garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia”.

En Australia y Nueva Zelanda, las leyes establecieron el arbitraje obligatorio para la solución de todos los conflictos colectivos y los consejos de salarios cuya función consistía en la fijación periódica de salarios mínimos.

Los primeros tenían un campo más amplio, en cambio los segundos se dedicaban más al establecimiento de salarios en la industria.

¹² Cabanellas Guillermo. **Ob. Cit.**, pág. 590.

En consecuencia el salario mínimo aparece desdoblado en dos aspectos: Uno vital y otro Industrial, de ahí que algunos legisladores hablan de Salario Mínimo Vital e Industrial. El Salario Mínimo Industrial, viene a ser aquel que además de cubrir el mínimo vital, se fija de acuerdo a la capacidad económica de la industria.

Como vemos se trata, si bien de conceptos distintos, pero ambos con un común denominador, el MÍNIMO VITAL, la distinción obedece únicamente en atención a la situación económica, corresponderá un mayor salario y por consiguiente uno menor a otro económicamente mas bajo.

“La fijación de salarios mínimos por ley o la convención colectiva responde a la necesidad de proteger al trabajador dependiente que por regla general sufre una situación económica precaria y tiene por objeto asegurarle cierta base mínima par su existencia”.¹³ En conclusión el salario mínimo surge como una norma protectora para los trabajadores, con el objeto de regular una retribución mínima que cubra sus necesidades vitales para él y para su familia.

1.7 Fines fundamentales del salario mínimo

La creación del salario mínimo se encamina a las siguientes finalidades:

¹³ **Ibid**, pág. 24.

- De orden Económico: Es el de elevar el nivel de vida del trabajador y su familia a través de mejores remuneraciones que contribuyan a la adquisición de mínimos satisfactores para sub-venir a sus necesidades.
- De orden Social: Le permitirá una existencia digna y humana en la que pueda vivir en paz con la sociedad que pertenece.

CAPÍTULO II

2. El Estado en la política de los salarios mínimos

2.1 Intervención estatal

Cuenta con muy remotos antecedentes la acción salarial de los Poderes Públicos. El Fuero Juzgo en el siglo VII, señalaba ya lo que el físico debía percibir por enseñar. El Fuero de León, en el año 1020, fijaba ciertos jornales; cosa que producen otros textos medievales.

Durante la segunda conflagración mundial, los Estados, por medio de sus gobiernos, intervinieron decisivamente con el objeto de eliminar las arbitrariedades posibles que surgirían hacia los trabajadores.

Los Estados se percataron que los trabajadores estaban en precarias condiciones, ya que, los patronos eran quienes decidían a su consideración el salario que devengaban sus obreros, al no existir en un inferior retributivo, pudiendo los empresarios, implantar salarios muy bajos.

No está demás volver a repetir lo que aduce la necesidad a que se regulara en las legislaciones un salario mínimo por lo que El Tratado de Versalles, en el inciso tercero de su célebre Artículo 427, declara, fundándose

en el descontento, en la miseria y en la injusticia social, la necesidad de “garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia”. Esto ha llevado a algunos autores a denominar Salario Garantizado al mínimo.

2.2 Inconvenientes y ventajas de la aplicación del salario mínimo

La doctrina se muestra muy dividida en cuanto a la conveniencia de establecer mínimos salarios obligatorios. Los argumentos en contra de una legislación sobre salarios mínimos pueden resumirse así:

2.2.1 Inconvenientes

- “Debe regir la ley de la oferta y la demanda, por lo tanto, establecerse los salarios sin intervención alguna del legislador;
- El salario mínimo impide la libre competencia entre los productores y provoca serias perturbaciones económicas al no tener en cuenta la relación rendimiento-producción;
- Ataca a la producción en la empresa desde el momento en que asegura al trabajador un ingreso sin tener en cuenta cual es su productividad;
- El salario mínimo se convierte bien pronto en salario máximo e iguala a todos lo trabajadores en un mismo nivel, con desprecio

así de las propias condiciones laborales, la capacidad y el rendimiento individual;

- No contempla las necesidades del trabajador, porque estas varían con mucha mayor rapidez que las tasas sobre el salario mínimo;
- Se provoca un inmediato aumento en los costos, que termina por hacer irrisoria la ventaja que pretendía lograrse con su fijación;
- Si el salario mínimo es inferior a lo que constituye la tasa corriente de los salarios, carece de objeto; y por el contrario, es superior a lo normal, la aplicación del mismo provocara la ruina del empresario;
- Señala una intervención del Estado que se orienta muchas veces hacia el salario político y desvirtúa, en definitiva, la verdadera finalidad de su establecimiento”.¹⁴

2.2.2 Ventajas

Frente a los expresados inconvenientes, se aducen las ventajas que reporta la fijación del salario mínimo:

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.**, pág. 590.

- “Aumenta el nivel intelectual y moral de los trabajadores, así como el poder adquisitivo de estos, con lo cual resultan beneficios, en definitiva, los propios empresarios;
- Un salario inferior al necesario para subsistir provoca conflictos y malestar en la clase trabajadora y como consecuencia, una situación de general inestabilidad;
- Pone en un mismo plano de igualdad a todos los empresarios y obliga a esos a perfeccionar sus métodos de trabajo y a utilizar sistemas técnicos a fin de obtener las posibilidades para abonar esa retribución mínimo;
- Protege el núcleo familiar y a la sociedad toda, evita así la injusticia que significa abonar una retribución insuficiente;
- Se justifica, además, por el intervencionismo estatal, que no puede permanecer indiferente ante la situación de hecho que deriva de retribuciones inferiores a aquellas que corresponden a la producción que el trabajador realiza en beneficio de la empresa”.¹⁵

De lo anterior me inclino por las ventajas que trae el establecimiento de los salarios mínimos, porque es una forma de proteger a la parte más débil de la relación laboral, lo cual está en desventaja con el que tiene los medios de producción, y como anteriormente se apuntó, la mayoría de legislaciones lo regula, y en la nuestra está regulado en la Constitución Política de la República

¹⁵ Cabanellas. Guillermo. **Ob. Cit.**, pág. 591.

de Guatemala y en el código de Trabajo, además los Acuerdos Gubernativos que se emiten anualmente para fijar una remuneración específica.

2.3 Organización internacional del trabajo

Fue creada en 1919 y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946, se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

Este organismo procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. Fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico. Es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores, participan en pie de igualdad, con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), es ante todo un medio para la realización de un fin y ese fin es el derecho internacional del trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin más alto: La justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital. La adopción de normas internacionales de trabajo es el propósito primordial de la O.I.T.

Son adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo y revisten la forma de convenios y de recomendaciones. Estas normas son la expresión del acuerdo internacional tripartito sobre los asuntos que abordan. Los convenios son tratados internacionales sujetos a ratificación, con carácter vinculante para los Estados que lo ratifican, y su aplicación está sometida a un sistema de control. Para aplicar un convenio, el Estado que lo ratifica debe emitir nuevas leyes o reglamentos, o modificar la legislación vigente, según corresponda.

La creación del salario mínimo fue preocupación de la O.I.T. Con el objetivo de hacer realidad dicha preocupación en 1928 se adoptó el Convenio Número 26 que se refiere a los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos. Este convenio permitió establecer tasas mínimas de los salarios que los trabajadores perciben con ocasión de su prestación de servicio, así mismo, es importante mencionar que en dicho convenio alude a la participación de los representantes de empleadores y trabajadores antes de adoptar su obligatoriedad en su aplicación al momento de ser fijados con carácter de generalidad.

Posteriormente se elaboró en 1951 el convenio número 99, que establece los Salarios Mínimos para la Agricultura, convenio que hace referencia a fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

Ambos convenios han desempeñado un importante papel en la protección de las agrupaciones de asalariados que se encuentran en situación de desventaja, por lo que se hizo necesario adoptar otro instrumento que completara los mismos para asegurar protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, prestando atención especial a las necesidades de los países en vías de desarrollo, creando en 1970 el Convenio Número 131, Sobre Fijación de Salarios Mínimos.

Es importante hacer mención que el Artículo 2 (convenio 131), manifiesta que los salarios mínimos que se adopten tendrán fuerza de ley, y los mismos no podrán reducirse y las personas que no lo apliquen estarán a sanciones de carácter penal y de otra naturaleza. Dentro del mismo hace mención en el Artículo 3, los elementos que se tomarán en cuenta para determinar dichos salarios los cuales son:

- La necesidad de los trabajadores y sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel relativo a otros grupos sociales.
- Las políticas económicas del Gobierno, para generar niveles altos de empleo.

2.4 Surgimiento del salario mínimo en Guatemala

En el año 1928, fecha en que se puede considerar histórica, por haberse iniciado la época del salario mínimo en forma legalizada por el Estado con la creación de los Convenios número 26 y 99 por la Organización Internacional del Trabajo, con lo que se inicia su reconocimiento y legislación por el Estado, mediante su ratificación en Guatemala en el año de 1961.

Los salarios mínimos en Guatemala fueron establecidos por medio del Decreto del Congreso de la República de Guatemala No. 330 en el año 1947, siendo el primer salario creado por la Industria Textil, con una escala de Q. 1.25, salario mínimo diario, en el año de 1953. Posteriormente encontramos en 1965 se dio un reajuste de salarios, siendo el mayor salario de Q. 75.00 y el menor de Q. 40.80 mensuales, significando el salario mínimo por día de Q. 2.00 y el mínimo vital por día de Q. 3.76.

El 5 de junio de 1980, como consecuencia de un nuevo reajuste del salario mínimo en el año 1973, la Asociación de Estudiantes de la Facultad de Economía de la Universidad de San Carlos de Guatemala, fue portadora del estudio realizado sobre el salario mínimo a implantarse, haciendo comparación con el salario mínimo vital de la población guatemalteca.

Con este estudio se compara un déficit total mensual de las necesidades más elementales de vida del trabajador, siendo el salario mínimo fijado por el Estado de Q. 120.00 mensuales, pero lo que en realidad necesitaba el trabajador, para hacerle frente a sus necesidades más sentidas, era de Q. 198.00 como mínimo

Se comprende, que el salario mínimo, no puede mantenerse estacionario, debido a que las necesidades del trabajador no son inflexibles sino que se transforman.

Cabe señalar que en Guatemala se han producido ciertas medidas que más bien son poco convincentes para la situación económica del país, por cuanto que aun no han sido resueltos los problemas de la gran mayoría como lo es de establecer un sistema de salarios mínimos adecuados por parte del Estado.

Como una forma de obtener un resultado positivo por Acuerdo Gubernativo número 1,319 del 9 de abril de 1968; se emite el Reglamento que crea La Comisión Nacional de Salario y Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, quienes se encargan de la implantación del salario mínimo, atendiendo a estudios que practicarán. Dichas comisiones tomarán el promedio de la familia tipo que deberá ser sostenida por un trabajador se determinará en cada estudio

económico, atendiendo a los datos estadísticos de cada región si los hubiere, o en defecto datos generales para todo el territorio nacional.

Dentro del mismo Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de los Salarios Mínimos, en el Artículo 30, hace referencia que para recomendar el salario mínimo atenderán principalmente: a) Las obligaciones pecuniarias del trabajador para cumplir sus deberes como Jefe de Familia; b) Las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola; c) Las particulares condiciones de cada región especialmente en el orden económico; y, d) Los salarios mínimos establecidos por actividades de igual naturaleza por medio de los pactos colectivos.

La Constitución de 1956, en su Artículo 116 Inciso 1º. Regulaba la “Fijación Periódica del Salario Mínimo, con audiencia de trabajadores y patronos, atendiendo a la clase de trabajo, necesidades del trabajador, en el orden material, moral y cultural y la conveniencia de fomentar la producción”.

En 1994 la Comisión Nacional del Salario, por unanimidad de sus miembros (integrada por representantes de los empleadores, trabajadores y gobierno, así como por los asesores del Ministerio de Economía, Junta Monetaria del Banco de Guatemala, El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Estadística y Ministerio de Cultura y Deporte), acordaron los

lineamientos de la política de los salarios mínimos, que fue aprobada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por el Presidente de la República en los Acuerdos Gubernativos números 776-94 y 777-94 de fecha 23 de diciembre de 1994.

Se parte de la base de que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. En esa virtud, su objetivo general es fijar anualmente los salarios mínimos y esto se logra mediante el Acuerdo Gubernativo emitido por el Presidente de la República número 776-94 que fijaron los salarios mínimos cada año para recuperar el poder adquisitivo de los mismos, derivado de la pérdida que estos han sufrido como consecuencia del incremento del costo de la vida.

Como se apuntó anteriormente, en Guatemala a partir de 1995 se fijaron anualmente los salarios mínimos, en virtud de que en todo trabajador aumenta cada vez mas sus necesidades vitales y en la actualidad el salario mínimo, por Acuerdo Gubernativo No. 625-2007, se fijaron los salarios mínimos para las actividades agrícolas en Q. 47.00 por una jornada diaria ordinaria de trabajo o por tarea diaria de trabajo, a partir del 1 de enero de 2008. Y para las actividades no agrícolas se fijo en Q. 48.00, por una jornada diaria ordinaria de trabajo o por una tarea diaria de trabajo, a partir del 1 de enero de 2008.

2.5 Técnicas de aplicación del salario mínimo

Han existido técnicas de aplicación de los salarios mínimos, las más importantes se describen a continuación.

2.5.1 Por disposición directa y exclusiva del Estado

Esta se refiere a que el Estado es el único ente facultado para la fijación de los salarios mínimos. Esta intervención estatal ha respondido a las estructuras sociales existentes. La desventaja de esta técnica que no hay participación democrática, y solo el Estado impone los salario mínimos, por lo tanto hay descontento entre los patronos.

2.5.2 En forma de comisiones tripartitas

En esta técnica de fijación, se involucran tanto al Estado, a los dueños del capital quienes son los patronos, y a los trabajadores. En esta clase de técnica su ventaja conlleva la participación de tres entes, por lo que se considera es la más adecuada, porque hay armonía y consenso entre los patrono y trabajadores, y la participación del Estado como ente imparcial e inspector de su aplicación.

2.5.3 Negociación colectiva

Esta “es producto realmente de negociación paritaria entre patronos y trabajadores quienes concurren a la discusión de los salarios mínimos, sin intervención del Estado, en caso no hubiera acuerdo entre las partes se recurre a la vía conciliatoria, agotada esta se aplica el arbitraje voluntario”.¹⁶

2.6 Técnica que adopta nuestra legislación

Nuestra legislación laboral ha adoptado la técnica de comisiones tripartitas con intervención de patronos, trabajadores y el Estado.

El Artículo 105 del Código de Trabajo, regula que: “Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una comisión nacional del salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario.

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, habrá una comisión paritaria de salarios mínimos integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la

¹⁶ Asociación de Estudiantes, Facultad de Economía. **Estudio sobre el salario mínimo y salario mínimo vital de la población guatemalteca.** no. 96, pág. 4.

misma. Cabe mencionar que el Código de Trabajo les denomina comisión paritaria de salarios mínimos, creo que lo más conveniente es llamarlas Tripartita, ya que la misma está conformada por patronos, trabajadores y un inspector de trabajo.

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

Como un gran paso a la legislación laboral, se emitió el Acuerdo Gubernativo número 776-94, que establece que los salarios mínimos se fijarán anualmente, a partir del año de mil novecientos noventa y cinco, circunstancia muy importante para los trabajadores, pues el salario mínimo no permanecería estático sino que cambiaría conforme a las necesidades de nuestra nación.

Un dato muy importante que se dio en el año de mil de 1994 fue que la comisión nacional del salario acordó aumentar el número de miembros que integraría las comisiones paritarias de los salarios mínimos, argumentando que

ameritaba aumentar dicha comisión la cual se integraría de cinco representantes por parte de los patronos; y cinco representantes de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo a cuyo cargo corre la presidencia de cada comisión, esto con el objeto de que cada ente representaría mejor sus intereses. Actualmente dicha comisión se integra por dos representantes de cada uno de los sectores y por un inspector de trabajo, tal como lo estipula el Código de Trabajo.

Cabe mencionar que en el Acuerdo Gubernativo número 777-94, regula dos comisiones paritarias de salarios mínimos: 1. La comisión paritaria de salarios mínimos para actividades agrícolas y; 2. La comisión paritaria de salarios mínimos para actividades no agrícolas.

Este precepto legal ha tenido sus desventajas para los trabajadores, pues en algunos aspectos su integración ha determinado a la fecha el comportamiento de la tabla de salarios mínimos; entre ellos están los siguientes:

- “Democrática” por la participación de los tres elementos interesados, pero debido a la estructura gubernativa; en la mayoría de los casos el Estado en caso de empate se ha inclinado por la clase patronal, y cuando decide por los trabajadores los salarios mínimos establecidos no se han adoptado a la realidad del trabajador.

- La comisión nacional del salario y los organismos de control, no han llevado a cabo sus funciones de acuerdo a la ley ya que no han puesto en práctica las sanciones correspondientes a aquellos patronos que incumplan en pagar el salario mínimo establecidos en el Código de Trabajo.

2.7 Criterios positivos

- Esta técnica de las Comisiones Paritarias con intervención Estatal, se debe mantener, ya que el Estado aporta procedimientos técnicos que no están en los rubros de gastos de los trabajadores, para realizar una tabla de salarios mínimos, bajo procedimientos estadísticos y otros que para el efecto se requieran.
- Así también, los trabajadores, como integrantes deben mantener una exigencia para fijar salarios mínimos acorde a datos reales de su situación económica y social en la que se vive actualmente.
- “Una institución laboral muy importante son los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, ya que la celebración de estos ha permitido en cierta medida a algunos sectores productivos de los trabajadores, reclamar tasas salariales arriba de las vigentes”.¹⁷

¹⁷ Salazar Equizabal, María de los Ángeles. **El salario y su impacto en la población guatemalteca**, pág. 91.

2.8 Convenios internacionales ratificados por Guatemala, relativos al salario mínimo

Siendo la Organización Internacional del Trabajo, la institución encargada de velar porque se cumplan las condiciones mínimas en beneficio de los empleados de cualquier actividad laboral, la emisión de recomendaciones y convenios tienen por objeto que los países miembros los ratifiquen y por consiguiente tengan efecto de Ley Nacional. Para cumplir con sus funciones ha emitido convenios.

2.8.1 Convenio internacional número 26, relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos

Guatemala, por Decreto número 1438-61 ratificó este convenio, entró en vigencia el 4 de mayo de 1962, consta de once Artículos. Sus lineamientos se enfocan a establecer o conservar métodos para fijar salarios mínimos en un plano de igualdad. Establecer la fijación de salarios mínimos acorde a la actividad de que se trate, en los cuales estén representados todas las partes contratantes (trabajador y patronos). Regula también, que los países están en plena libertad para determinar las actividades o parte de ellas a las cuales se ha de aplicar salarios mínimos y que deberán fijar los métodos para establecerse.

Uno de los puntos importantes es el Artículo 4, inciso uno, en que se crean medidas necesarias para que los empleadores cumplan con el pago de esos salarios mínimos, imponiendo sanciones a quienes no lo hagan efectivo. Además en caso de que se hayan pagado inferiores a las tasa mínimas se puede acudir a la vía judicial para que recuperar el pago del salario mínimo.

2.8.2 Convenio internacional número 99, relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura

Este convenio fue ratificado por medio de decreto número 1459-61 del Congreso de la República, entró en vigor el 4 de agosto de 1962, el cual hace una mención específica para la actividad en la agricultura, es muy importante ya que en ésta es donde más se violan los derechos de los trabajadores, y por ser una actividad que se desarrolla fuera del contorno urbano, además porque los inspectores de trabajo acuden esporádicamente o bien no asisten, para inspeccionar la aplicación en el pago del salario mínimo. El contenido de este instrumento internacional determina que se deberán determinar métodos para fijar las tasas mínimas que han de percibir los trabajadores en la actividad agrícola. Los países que lo ratifiquen quedarán en libertad de fijar las tasas siempre y cuando sea consultado con los representantes de los trabajadores. Es muy importante hacer notar que en el Artículo 2 de este convenio, se encuentra la aceptación del pago parcial del salario mínimo en especie, pero el cual se hará adecuado a la conveniencia de los trabajadores.

El Código de Trabajo en su Artículo 90 párrafo 4, establece que los trabajadores campesinos podrán percibir su salario hasta un 30 por ciento en especie. Muy importante ya que por la actividad que desarrollan están en condiciones de que los empleadores les proporcionen alimentos y por supuestos que sea a bajo costo, de lo contrario se estará dando lugar al lucro por parte del empleador.

2.8.3 Convenio internacional del trabajo número 131, relativo a la fijación de salarios mínimo, con especial referencia a los países en vías de desarrollo.

Este convenio fue convocado en Ginebra, Suiza, por el Consejo de Administración de la OIT, congregada en la mencionada ciudad el 3 de junio de 1970, tomando en consideración que ya en 1928 se celebró el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, el convenio número 131 fue ratificado en Guatemala el 14 de junio de 1988.

No obstante que los Convenios anteriormente citados, han desempeñado un importante papel en la protección de las agrupaciones de asalariados que se encuentran en situación desventajosa, se hizo necesario adoptar otro instrumento que complementara los mismos para dar protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, prestando atención especial a las necesidades de los países en vías de desarrollo.

El Artículo 2 de este Convenio literalmente regula:

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y las personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones de carácter penal y de otra naturaleza.
2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

Una recomendación que queda plasmada en el presente Convenio, es que cada país miembro deberá revisar y ajustar cada cierto tiempo los salarios mínimos de los grupos comprendidos en el sistema, y que deberán tener participación activa los representantes, tanto de empleadores como de trabajadores en plano de igualdad.

2.8.4 Recomendación número ciento treinta y cinco

Juntamente con el Convenio 131, la O.I.T. emitió la recomendación número 135 basada en la premisa que: “La experiencia ha enseñado la importancia de determinados factores adicionales, respecto a la fijación de salarios mínimos y en especial el interés que tiene la adopción de criterios que hagan de los sistemas de salarios mínimos tanto un instrumento eficaz de

protección social, como un elemento de la política de desarrollo económico y social.”

Considera que la fijación de salarios mínimos en modo alguno debería entrañar perjuicio para el ejercicio y desarrollo de la libre negociación colectiva, como un medio para fijar sueldos y salarios más altos que los mismos.

Esta recomendación adopta diversas proposiciones relativas a los mecanismos para fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a países en vías de desarrollo y en su parte conducente literalmente expone lo siguiente:

“a) Objetivos de la Fijación de Salarios Mínimos

La fijación de salarios mínimos debería de constituir un elemento de toda la política establecida para eliminar la pobreza y asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias.

El objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser: Proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios.

b) Criterios para la Determinación del Nivel de Salarios Mínimos:

En la determinación del nivel de los salarios mínimos deberá tomarse en particular los siguientes criterios:

- b.1) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias.
- b.2) El nivel general de salarios del país
- b.3) El costo de vida y sus variaciones
- b.4) Las prestaciones de seguridad social
- b.5) El nivel de vida relativo de otros grupos sociales
- b.6) Los factores económicos, incluidos los requerimientos de desarrollo económico, la productividad, y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

c) Campo de Aplicación del Sistema de Fijación de Salarios Mínimos

La recomendación especial que hace es: Que a todas las actividades económicas de los países miembros deberá fijarse salario mínimo, evitando que existan grupos de actividades económicas no comprendidas entre los salarios mínimos; de acuerdo con los que se fijen según el Convenio sobre fijación de salarios mínimos de 1970.”

En suma la recomendación número ciento treinta y cinco relativa la Fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo, señala los lineamientos en los cuales descansa la fijación de salarios mínimos.

Dentro de los criterios apuntados y recomendados por la Organización Internacional del Trabajo, los más importantes a las necesidades del trabajador y su familia, el costo de vida y sus variaciones ya que de estos son fundamentales para determinarlo.

¿A quién debe aplicárseles? Se aplica a todos los trabajadores de cualquier actividad económica que se realice en nuestro país.

Guatemala se quedó corta en determinar solo algunas actividades económicas dentro del Código de Trabajo, además existen aún más trabajos especiales, como por ejemplo: los peritos, técnicos, bachilleres. etc., que requieren un salario mínimo acorde a su profesión, especialidad y lo acreditan con un diploma, certificado, mismos que ni la legislación laboral, ni los convenios ratificados por Guatemala hace alusión. Es de allí, la necesidad de presentar el tema y la necesidad de regular un salario mínimo profesional en base a la capacidad del trabajador.

CAPÍTULO III

3. Métodos para la fijación de los salarios mínimos

3.1 Su importancia

Todos los países que se encuentran en vías de desarrollo tienen establecidos en sus normas laborales un salario mínimo. El salario mínimo tiene dos aspectos fundamentales. En los hechos, considerado como fenómeno, afecta casi siempre la forma de un conflicto. En cambio, dentro del orden normativo, el salario es nada más que una obligación contractual. Su creación responde para proteger a aquellos que se encuentran en desventaja económica frente a quienes poseen los medios de producción y así evitar arbitrariedad por parte del último.

Su creación se ha dado casi a nivel mundial para igualar y evitar arbitrariedades contra los trabajadores y así proteger mediante su regulación, dentro de las leyes laborales de los países que lo regulan.

A continuación daré una breve referencia de algunos países que han creado el salario mínimo como Argentina donde surge el salario mínimo en 1943, el cual ha sufrido a lo largo de los años variaciones significativas, después del triunfo de Perón en las elecciones presidenciales de ese año. Una nota muy

importante es que en Uruguay el salario mínimo fue creado en 1943, y tiene los salarios mínimos más bajos de América Latina. En Perú lo adoptaron en el año de 1933, Costa Rica al igual que en Uruguay en 1943, a nivel centroamericano este países tiene los salarios mínimos mas altos.

Otro país como México fue creado en 1931, y se caracteriza por tener los salarios mínimos más altos.

3.2 Fijación periódica

Sin duda, el salario mínimo no debe de permanecer estático sino que el mismo debe ser aumentado de acuerdo a la realidad y necesidad del trabajador, es por eso que dentro de los países anteriormente mencionados casi todos coinciden en fijarlo cada año.

En Argentina por ejemplo mediante ley 16,459 regula que pueden ser modificados antes del vencimiento de su vigencia siempre que los índices del costo de la vida tenidos en cuenta muestran una variación del 15%; pero se podrán practicar tales modificaciones en períodos menores de 180 días. En Uruguay la forma de fijar los salarios mínimos lo hacen trimestralmente o semestralmente.

3.3 Los distintos métodos

El estudio del salario mínimo nos muestra que en todas las épocas se ha utilizado uno u otro método para su fijación, según el grado de organización obrera. Por eso, algunos de esos métodos han ido desapareciendo con la evolución social, subsistiendo unos como simples elementos de adaptación o regulación individual (contrato de trabajo para la estipulación de salarios superiores al mínimo), y otros, como mecanismos supletorios en los que se recurre todavía para reemplazar en una actividad determinada la falta de un adecuado poder sindical. Pero en cada momento hay un método que se sigue con preferencia, porque es el que corresponde al grado de organización de la clase trabajadora. Por eso, en la época actual, caracterizada por el auge del poder sindical el método que utiliza la mayoría de los países es la negociación directa o convención colectiva.

Según Ruiz, como indica “que con la implantación del salario mínimo se inicia el intervencionismo en materia de salario y sus consecuencias han sido, posteriormente, no la fijación del salario mínimo, sino la determinación del salario oficial y del salario político; cuando en realidad, no cabe establecer el salario mínimo como tasa absoluta y uniforme, sino cual límite externo del que se puede descender”.¹⁸

Entre los distintos métodos se pueden mencionar:

¹⁸ Ruiz de Grijalva. **El contrato de trabajo ante la razón y el derecho**, pág. 138.

3.3.1 La ley

Fue el método que se utilizó en los períodos caracterizados por falta de organización obrera o de una organización adecuada. Es decir que existe una ley que regula, y la cual está facultada para establecer salarios mínimos. Este método no ha sido desplazado. Por ejemplo en Uruguay lo hace para los trabajadores rurales. Existe desventaja en este método por que no hay participación de los patronos ni trabajadores.

Así como también en Argentina, el salario mínimo es fijado ya sea a) por ley, b) por convención colectiva o c) por decisión administrativa, lo cual manifiesta que obedece a la necesidad de proteger al trabajador dependiente, que por regla general se halla en situación de inferioridad económica frente al empleador.

3.3.2 La conciliación y el arbitraje

El salario mínimo puede ser fijado también sometiendo las discrepancias sobre la remuneración a un procedimiento de conciliación y arbitraje. En estos casos, se hace intervenir a órganos o personas que ayuden a encontrar la solución o a darla si las partes deciden someter sus diferencias al arbitraje. Esta clase de método se presenta cuando no hay acuerdo de las partes sobre el salario mínimo que proponen, a ese respecto toman la decisión de que el

conflicto sea sometido a terceras personas para que estudie las razones de cada una de las partes y emita sus resoluciones y las partes en desacuerdo se acogen a las recomendaciones, o el fallo o resolución que emita los terceros. Con ese fin la mayoría de los países crearon los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

3.3.3 La negociación directa

La negociación directa entre las organizaciones profesionales obreras y patronales interesadas, conjuntamente con el anterior, solo los métodos que corresponden al grado actual de desarrollo del sindicalismo en la mayoría de los países y, por eso mismo, los procedimientos más usuales en la actualidad.

Cuando un país llega a la práctica normal, especialmente de la negociación directa se puede decir que él ha alcanzado un importante grado de organización económica, así como, un punto de equilibrio para la paz social, este método es el más usado en casi todos los países.

En tipo de método es el más adecuado, ya que la representatividad por parte de los patronos y trabajadores lo discuten en forma democrática, y una vez que llegan a un acuerdo lo deciden en forma unánime el más conveniente a sus intereses sin que ninguna de las parte resulte afectado por la decisión y así hay equidad en la aplicación del salario mínimo.

En Guatemala el método que utiliza nuestra legislación laboral es el de las Comisiones Paritarias, donde actúan patronos, trabajadores y el Estado a través de un Inspector de Trabajo, y está regulado en el Código de Trabajo en el Artículo 105 párrafo 2do, así como también en el reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo en su Artículo 13, y 14.

En el Artículo 110 del Código de Trabajo regula lo concerniente a las atribuciones de las comisiones paritarias de salario mínimo y el que literalmente dice:

Artículo 110 del Código de Trabajo. “Son atribuciones de las comisiones paritarias de los salarios mínimos:

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

- c) Conocer en 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 para todos los que haya”.

También en México los salarios mínimos se fijan: “a) Por comités mixtos o comisiones paritarias formadas por representantes de las empresas y de los trabajadores, bien directamente o a través de los sindicatos; b) Por el Estado, bien mediante la aprobación de tarifas generales, previos los asesoramientos oportunos, o bien ordenando a las empresas que establezcan salarios mínimos con arreglo a las normas señaladas por las actividades”.¹⁹

3.3.4 El método impositivo

Este es sustituto de la ley, pero más flexible, consiste en el funcionamiento de un sistema de organismo creados por el legislador y facultados para fijar el salario mínimo. Estos organismos reciben distintos nombres según los países y están integrados a veces nada más que con representantes gubernamentales, otros con neutrales. En otros casos, las partes suelen integrarlo, siendo mayor o menor su influencia en las decisiones finales, según el sistema seguido.

¹⁹ Pérez Botija. **Salarios**, tomo II, pág. 36.

Este método, fue muy utilizado en Uruguay, por largo tiempo, pero parece haber sido reemplazado o entrado en crisis al sancionarse la ley 13.720. Actualmente en Uruguay es el de la Convención Colectiva, tanto desde el punto de vista formal como sustantivo, es un acuerdo que acerca a los dos oponentes. Por eso todos aceptan y respetan sus normas y ellos dan origen a situaciones firmes y estables.

3.4 Normativa laboral comparada

Tanto en Uruguay como en Argentina, no existe un Código de Trabajo que regule todo lo relacionado a la materia laboral, sino que se encuentra dispersa en diversas leyes. En Argentina se encuentra regulado el salario mínimo en la Ley de Contrato de Trabajo número 20,274 decreto número 390, de 1976, en el Capítulo III, artículo 116: "Salario Mínimo Vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que se le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y especialmente vacaciones y previsión". De la definición anterior es importante hacer notar que la remuneración mínima es solo para aquella persona que no tenga cargas familiares, porque el trabajador que tiene establecida una familia su salario mínimo es diferente, lo cual lo hace a través de los subsidios familiares.

La Ley Federal de México en el Capítulo VI, Artículo 90 establece: “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

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

El Código de Trabajo de Guatemala, en el Capítulo Segundo, Artículo 103 regula: “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”. Tanto México como Guatemala, el salario mínimo se aplica para satisfacer las necesidades a un trabajador y a su familia, lo contrario de Argentina que solo es para aquel que no tiene cargas familiares, pero si todas lo hacen en establecer que es la mínima remuneración a que tiene derecho todo trabajador.

3.5 Clases de salarios mínimos

La legislación del trabajo de México hace una clasificación de los salarios mínimos en:

3.5.1 Salario mínimo general

En México las reformas constitucionales y legales de 1962 son el producto de un hondo sentido humano, del retorno a las ideas de la Declaración de derechos sociales y del propósito de llevar a los trabajadores de salario mínimo, tan necesitados de protección, los beneficios de la justicia social. De este nuevo concepto del salario mínimo, que se desenvuelve en dos grados: los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales, cada uno de los cuales son salario mínimo, diferenciados únicamente por cuanto los salarios mínimo generales son la base, mientras los salarios mínimos profesionales, se elevan sobre el salario mínimo general para cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión, pero sin perder su característica de salario mínimo.

Los salarios mínimos generales según reforma constitucional devolvió estos el espíritu de la declaración de derechos sociales e inició la batalla por la erradicación de la miseria: “Deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.

En el Artículo 91 de la Ley Federal de México estipula que “Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación... El Artículo 92 indica “Los salarios mínimos generales rigen para todos los trabajadores del área geográfica de aplicación que se determinen

independientemente de las ramas de la actividad, profesión o trabajos especiales.”

3.5.2 Salario mínimo profesional

Surge de las reformas de 1962, la Comisión se alarmó por la presencia de hombres de diversas profesiones y oficios, cuya retribución, en el mejor de los supuestos apenas si llegaba al salario mínimo, y en virtud de quejas que llegaban de diversos trabajadores de distintas actividades especiales, la comisión convencida de su necesidad adoptó en la fracción VI del Artículo 123 constitucional los salarios mínimos profesionales y los concibió como un salario que se elevaría sobre los elementos de los salarios mínimos generales para considerar “las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales”. La misión de los salarios mínimos profesionales, es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerados de la profesión.

Por otra parte, los salarios mínimos profesionales poseen una justificación más: Las necesidades de los hombres crecen a medida que se eleva su condición social. Finalmente si los salarios mínimos profesionales no existieran, los empresarios, les pagarían el salario mínimo general, con lo cual, trabajos de categorías distintas se pagarían con la misma retribución.

En el Artículo 93 de la Ley Federal de México, establece “Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajadores especiales que se determinan dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación”. Según lo citado se concluye que en México, existe un salario mínimo que se aplica a toda persona que desempeña un trabajo, pero cuando esta persona ya obtiene un destreza, realizan estudios determinados, reciben un certificado que los califica para una actividad, una profesión están en su derecho de recibir más de lo que estipula el salario mínimo general.

Conviene hacer notar la importancia de este tipo de salario mínimo, ya que en nuestro país no está establecido, en la actualidad muchos que reciben un salario mínimo tienen oficios especiales que desempeñan, que han recibido un grado académico por lo que han invertido dinero, tiempo, sacrificio con lo cual están en el derecho de percibir un salario mayor al mínimo general. Pareciera que en Guatemala se estaría hablando de un salario mínimo profesional, cuando nuestra legislación laboral establece específicamente un salario mínimo para los panificadores, reposteros, periodistas y del campo. ¿Será que en Guatemala no hay más trabajadores que se dedican a otras actividades o profesiones? Esto significa que se está dejando a un lado a un gran número de trabajadores que se dedican a trabajos especiales.

2.2 Los descuentos

En Argentina y en Uruguay, los salarios mínimos son inembargables, únicamente en lo que se refiere a deudas alimenticias si se puede hacer descuentos. El Artículo 120 de la Ley del Contrato de Trabajo de Argentina regula “El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación salvo deudas alimenticias”. Pero en México no pueden ser objeto de compensación, descuento o reducción únicamente puede ser objeto de deducciones en lo que respecta a I. Pensiones Alimenticias. II. Pago de rentas. III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas de habitación. IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo Nacional de la Vivienda.

Guatemala también regula el descuento cuando se refiera para satisfacer obligaciones para pago de alimentos. El Artículo 96 del Código de Trabajo se declaran inembargables: a) Los salarios mínimos... Artículo 97. “No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben los seis meses anteriores al embargo”.

La Constitución Política de la República de Guatemala, contempla en el Artículo 101 inciso e) “Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de regular el salario mínimo profesional en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.

4.1 El tratado de libre comercio y salario mínimo en Guatemala

Se ha decidido desarrollar un extracto de lo que es el Tratado de Libre Comercio ya que fue ratificado en nuestro país, y en el mismo se establecen determinadas garantías tutelares del salario mínimo, lo cual no está por demás hacer mención, ya que muchos sostienen que trae consecuencias negativas para los trabajadores, y especialmente en lo que respecta al salario mínimo.

Con la aprobación del Tratado de Libre Comercio, se encuentran divididas las opiniones de legisladores, estudiosos, y de personas a quienes va dirigido; ya que no tienen la creencia de que la aceptación de este traerá más pobreza y desempleo en nuestro país, la competitividad con los Estados Unidos es imposible por el desequilibrio de desarrollo que hay.

Otros sostienen que el Tratado de Libre Comercio significa un desarrollo para nuestro país en los aspectos económicos y laborales. Comentan que Guatemala ya ha suscrito varios tratados comerciales desde hace más de diez años con distintos países y hasta la fecha ninguno ha producido pobreza

extrema. Lo que ocurre en Guatemala se debe a que desde hace 50 años nuestra política laboral y sindical es ya retrógrada por que todavía apoya la lucha de clases.

El punto de partida del capítulo XVI del TLC-CAUSA-RD contiene la reafirmación de los compromisos que el Gobierno de Guatemala ha adquirido, en ámbito internacional, para reconocer y proteger en la legislación laboral nacional la protección de los derechos y principios fundamentales en el trabajo los cuales se expresan en los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos: “Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.”

4.2 Compromisos laborales en el tratado de libre comercio

4.2.1 Fortalecimiento de la aplicación de la ley laboral vigente

Tiene como propósito fundamental que el Gobierno de Guatemala se comprometa a aplicar la ley laboral, de esta manera se fortalece la aplicación de los derechos laborales y se garantiza que no se puedan realizar reformas legales que debiliten el sistema de protección laboral para los derechos de los trabajadores.

4.2.2 Fortalecimiento de la justicia laboral y ámbito institucional

Con esta disposición se garantiza la existencia de un adecuado acceso a la Justicia Laboral, con el objeto de que los derechos de los trabajadores sean respetados y las garantías constitucionales sean aplicadas adecuadamente. Con referencia al ámbito institucional será fortalecido con los recursos de cooperación y las instancias que el tratado de libre comercio establece, para que los trabajadores acudan a las instituciones designadas para cualquier asunto que requieran su atención.

4.2.1 Cooperación laboral

Se basa, fundamentalmente, en el desarrollo de las capacidades de Guatemala para establecer un sistema normativo laboral que reconozca y proteja los derechos y principios fundamentales del trabajo.

En suma la aprobación del TLC significa una importante oportunidad para fortalecer el sistema laboral guatemalteco, en vista que las estipulaciones laborales contenidas en dicho tratado son congruentes con el ordenamiento constitucional de Guatemala y con los fines y objetivos de la política social en materia laboral. Es así, como el Tratado de Libre Comercio establece la importancia que tiene, su aprobación, mismo que significa una mejor aplicación del salario mínimo.

4.3 Breve referencia del salario mínimo en países desarrollados

Contrario a Latinoamérica que existe un salario mínimo para protección de los trabajadores y evitar arbitrariedades en la remuneración por parte de los patronos, no todos los países que se les denomina desarrollados establecen en su legislación laboral un salario mínimo, ejemplo Alemania. La OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), que agrupa a los países mas desarrollados del mundo, hace referencia acerca del salario mínimo y sostiene que este genera inconvenientes en el mercado laboral y no son eficaces para combatir la pobreza. Según estos países la imposición de un salario mínimo es retrograda porque no hay ninguna posibilidad de evolucionar y la imposición de leyes laborales que regulen un salario mínimo estaría estancando el progreso de un país

No podemos compararnos a estos países en donde lo que les importa es la productividad, así como también poseen leyes que no violan derechos de los trabajadores, además no se puede competir ya que en la actualidad se encuentran con tecnologías altamente avanzadas y por ende repercute en el desarrollo económico de un país.

4.4 Clasificación del salario mínimo en el código de trabajo

4.4.1 Salario mínimo general

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

Esto significa que toda persona que preste sus servicios a otra llamada patrono tiene derecho a que se le remunere por su fuerza de trabajo, además esa remuneración debe hacerse de modo que sea para satisfacer sus necesidades mínimas, ejemplo: alimentación, educación, vestuario, vivienda, derecho a asistir a los diferentes centros de recreación, tanto para él, como para su familia.

4.4.1.1 Subdivisión del salario mínimo general

- Para Actividades Agrícolas

En esta actividad comprende a aquellos trabajadores que laboran en el campo. Regulado en el Artículo 1 del Acuerdo Gubernativo del Presidente de la República número 725-2007.

- Para Actividades No Agrícolas:

Son todos los demás trabajadores que desarrollan una actividad no comprendida en el campo, y que comprende toda la serie de trabajos llevados a cabo en las fábricas, industria y comercio. Regulado en el Artículo 2 del Acuerdo Gubernativo del Presidente de la República número 725-2007.

Esto significa que existe una norma protectora para los trabajadores con el objeto de tutelarlos siendo estos la parte más débil en la relación laboral, mismos que se encuentran establecidos en el Código de Trabajo y sus correspondientes acuerdos gubernativos que les señala la cantidad específica que deben percibir y las cuales se aumentan cada año, así como también los Convenios Internacionales de Trabajo referentes a los salarios mínimos. Pero ninguna de estas normas protectoras de los trabajadores, hace mención a un salario mínimo profesional, es decir aquel que debe percibir los trabajadores que han obtenido una profesión, un capacitación en determinada actividad, en una escuela, institución, colegio, quienes están en su derecho que existe una norma protectora que lo regule.

4.5 Salario mínimo para actividades profesionales

Es en este tema donde se presenta el problema. Existen trabajadores que desempeñan su trabajo, se han preparado previamente, así como también han invertido tiempo, dinero, sacrificio para obtener un título, diploma, o un certificado que les acredita que tienen una profesión, una especialidad en cierta actividad productiva, es a éstos laborantes a quienes se hace alusión, para que se les designe un salario mínimo de acuerdo a sus conocimientos, además de eso se está compensando su esfuerzo, y significa un incentivo para que sigan preparándose aún mas. Es necesario que exista una norma legal que lo regule para que sea de aplicación forzada, y no se vean en la necesidad de prestar sus servicios a cambio de un salario que no está acorde a su preparación.

Como anteriormente se indicó ni el Código de Trabajo, ni un Convenio ratificado por Guatemala, referente al salario mínimo hace mención a un salario mínimo profesional, y lo que se pretende es la protección de la parte más débil y la superación a las garantías mínimas, que conlleva una mejor solución para aquellos trabajadores que han obtenido una profesión en cierta actividad. Y no se pretende discriminar a ningún trabajador que no ha tenido ninguna preparación, ya que la ley les señala un salario mínimo general.

4.6 Definición de salario mínimo profesional

Es aquel a que tiene derecho y que percibirá todo trabajador luego de haber obtenido una profesión, haberse especializado en un oficio, arte y el cual servirá para satisfacer sus necesidades vitales y la de su familia.

4.7 Trabajos sujetos a un salario mínimo profesional

A continuación se hace mención de una serie de trabajadores que se encuentran comprendidos en esta clase de salario, los cuales se incorporan a esta clase de trabajos especiales como: Secretarias, peritos, bachilleres, maestros, recepcionistas, enfermeros (as), técnicos y sus diferentes especialidades, mantenimiento, seguridad, sastrería, cocina, hotelería, floristería, peluquería, belleza, etc.

4.8 Comisión encargada de proponerlos

Al igual que el salario mínimo general, habrá una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos Profesionales, y los miembros que la integran es necesario que tengan preparación y especialidad en esta clase de salarios, con el objeto de que este bien concentrada y conozca a fondo las necesidades y condiciones mínimas para proponer un salario mínimo profesional.

Guatemala en la actual legislación laboral cuenta con un salario mínimo general, que se aplica a todo trabajador que presta sus servicios pero; qué pasa con todos los laborantes que cuenta con especializaciones en determinadas áreas, quienes tienen un salario mínimo general a pesar de sus conocimientos y estudios que han realizado durante ciertos años, como por ejemplo el publicista, el contador, el ingeniero, etc. Quienes se ven obligados a prestar sus servicios a cambio de un salario que no esta acorde a su profesión. Es un derecho laboral que se les remunere de acuerdo a la garantía constitucional: “A Trabajo Igual le corresponde Salario Igual.”

Al igual que el salario mínimo general, que lo recomienda la Comisión Paritaria, los salarios mínimos profesionales también deben de ser recomendados, quienes harán ciertos estudios en que harán constar las fuentes de información estadística de orden económico o de otra naturaleza que se utilice y contendrán recomendación sobre el salario mínimo profesional que se aconseje.

4.9 Medidas que deben protegerlo

- Los salarios mínimos especiales no pueden ser objeto de embargos
- No pueden ser objeto de descuentos
- Se aplicarán de acuerdo a la profesión que el trabajador tenga

- Su pago debe ser en efectivo, pero también puede ser en cheque, pago en cuenta monetaria.
- Debe pagarse exclusivamente al trabajador profesional, y
- Además que el salario mínimo general tiene regulados.

4.10 Conveniencia del salario mínimo profesional en Guatemala

En países subdesarrollados como el nuestro, es de gran importancia que se establezca un salario mínimo profesional, ya que el actual no es suficiente, especialmente para aquellas personas que han recibido conocimientos especiales y una preparación durante un tiempo como los contadores, secretarías, técnicos en diferentes áreas, etc., que han invertido tiempo, dinero y mucha dedicación y es merecido compensarlas con un salario mínimo profesional, entre estas conveniencias tenemos:

Para los trabajadores:

- Incentivo para los trabajadores
- Mayor ingreso económico
- Satisfacción de diferentes necesidades para él y su familia
- El respaldo que una ley que lo establezca
- Incremento de sus conocimientos.

Para el patrono:

- Mayor productividad para la empresa y por ende mejores ganancias
- Crear relaciones más cordiales entre trabajadores y patronos
- Se evita que se susciten conflictos colectivos
- La incorporación de trabajadores con preparación

Para el Estado:

- Creación de un salario mínimo profesional
- Desarrollo de la nación
- Aplicación del principio de tutelaridad
- A nivel internacional la aplicación de las normas internacionales de trabajo.

4.11 Inconveniencia del establecimiento del salario mínimo especial

Es importante hacer notar que también existen aspectos negativos que se contraponen a las ventajas apuntadas.

- La oposición por parte de los patronos
- La oportunidad de negociarlo únicamente entre el empleador por medio de contrato individual de trabajo.

- Aumento desdemedido de los productos de la canasta básica
- Los constantes despidos de trabajadores.

4.12 El impacto positivo de la aplicación del salario mínimo profesional

Salvo, en contados momentos de prosperidad laboral, en todos los casos prevalece la oferta de trabajo; y el obrero quien busca no es él, el solicitado. Estando el trabajador con una ventaja intelectual superior y obligado a contratarse, lo hace en condiciones naturalmente desventajosa, caso que se palpa en Guatemala por la inexistencia de una ley laboral que lo regule expresamente y por ende es necesario su creación independiente del salario mínimo general, enfocado especialmente a aquellas personas que poseen un título, diploma o un certificado que le acredite sus conocimientos.

El salario mínimo profesional equilibra la igualdad de salario como un derecho y garantía contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala y su introducción trae como consecuencia un estímulo a aquellas personas que han invertido tiempo, dinero, esfuerzo intelectual para llegar a obtener un título o certificado. En la actualidad el salario mínimo general oscila en Q.48.00 por jornada ordinaria de trabajo mismo que no se encuentra acorde a la justicia social que devengue esta cantidad cuando está en su derecho de devengar uno mayor, y Guatemala dejaría de considerarse de los países que paga un salario mínimo denigrante conocido a nivel internacional. Además,

hace efectiva la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo que ha ratificado y está en obligación de respetar, por ser el trabajador la parte económicamente débil y encontrarse en desventaja frente al patrono.

4.13 Sus incidencias

4.13.1 Desde el punto de vista económico

La creación del salario mínimo profesional trae como resultado un mejor nivel de vida para el trabajador como para las personas que dependen de él. Pero no hay que caer en contradicciones en donde se eleva el salario mínimo y los precios suben desmedidamente como excusas de la elevación de salarios mínimos, problema que siempre se da en nuestro país. Es importante que se establezca otra norma que prohíba al empleador aumentar los precios de los productos cuando se regule el salario mínimo profesional, ya que él está en condiciones de otorgarlo por el mayor rendimiento y productividad que le genera.

4.13.2 Desde el punto de vista social

La satisfacción de necesidades es primordial para el trabajador y su familia ya que su remuneración por su carácter alimenticio que representa es un nivel de vida mejor. Estos los produce el medio en que se vive y que varía a medida que el medio evoluciona, con la elevación de este salario el trabajador

procura tratar de alcanzarlos, y se dice tratar porque se necesitaría de un salario mínimo muy elevado para equilibrarlos. Ya que conforme los años pasan las necesidades de un trabajador se incrementan. Actualmente nuestra ley se quedó muy corta en regular solo salarios mínimos para actividades como en el campo, el panadero y repostero, existen una variedad de actividades especiales, en donde los trabajadores prestan su fuerza de trabajo y que son compensados con un salario mínimo general.

CONCLUSIONES

1. La creación del salario mínimo ha surgido desde la época antigua y por su importancia ha evolucionado conforme a las necesidades de la sociedad económicamente activa y como resultado de ello ha sido adoptado por la mayoría de los países, es por ello que el salario mínimo constituye un elemento importante dentro del capital y el trabajo.
2. La Organización Internacional del Trabajo, tiene como objetivo la creación de normas internacionales de trabajo, la que creó los métodos mas adecuados para el establecimiento del salario mínimo, y, como consecuencia de esto se adoptó en nuestro ordenamiento jurídico laboral el salario mínimo; por lo tanto es hasta ahora uno de los mejores logros obtenidos en materia de trabajo en Guatemala.
3. Para la creación del salario mínimo han existido varios métodos, pero el más aceptado y utilizado por la mayoría de los países es la Convención Colectiva, ya que en este se une la participación igualitaria de patronos y trabajadores para discutirlo en forma democrática y determinarlo, por consiguiente es el más adecuado porque persigue la equidad para quien lo percibe y para quien lo otorga.

4. El salario mínimo profesional, proporcionará mejores oportunidades de contratación, beneficios económicos y estímulo a los trabajadores, y para los patronos una mejor producción, y por ende ahorros económicos, por lo tanto el salario mínimo profesional es necesario regularlo en nuestra legislación del trabajo ya que constituye una norma importante para los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. La Comisión Paritaria del Salario Mínimo, debe profundizar en el estudio del salario mínimo y elaborar una reseña histórica, para que al momento de aconsejarlo a la Comisión Nacional del Salario, evitar equivocaciones y contrariedades, al mismo tiempo servirá de consulta para los estudiantes quienes conocerán su origen, evolución y los resultados del salario mínimo.
2. La Organización Internacional de Trabajo debe tener una institución con suficiente facultad, para sancionar aquellos países que incumplan con la mala aplicación de los convenios internacionales de trabajo que se han ratificado y especialmente aquellos relativos a los salarios mínimos.
3. Así como existen métodos para establecer el salario mínimo, la Comisión Paritaria del Salario Mínimo debe dividir su trabajo con otro ente encargado del salario mínimo profesional, quien tiene que profundizar y actualizar los mecanismos que se utilizan para determinarlo, y así, sugerir que se establezca un salario mínimo profesional y darle participación a personas preparados para ello.
4. Se debe crear una política orientada por parte del Ministerio de Trabajo, que considere la importancia de adaptar el salario mínimo profesional al Código de Trabajo, por medio de una norma que ampare el salario mínimo

profesional, y así también debe proponer al Organismo Ejecutivo un proyecto de estudio del mismo, para su regulación en nuestro ordenamiento jurídico de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

BAYON CHACON, Gaspar. **La autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo.** Madrid, España: Ed. Lecnos, 1955.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Tomo I, 2 vol.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1987.

DE BUEN, Nestor. **Derecho individual del trabajo.** 7ª. ed., México: Ed. Porrúa, 1989

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo,** 9ª. ed., México: (s.e), 1984.

DEVEALI, Mario. **El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1999.

GÓMEZ DAMMON, Ricardo. **El fraude al trabajo en el pago del salario mínimo.** Guatemala: Ed. Continentales, 1986.

HERNÁNDEZ CARDONA, Romeo. **El salario mínimo en Guatemala.** Guatemala: Ed. Tipografía Nacional, 1963.

Inspección General de Trabajo de Guatemala. **Salarios mínimos en**

Guatemala. Guatemala: (s.e), 1988.

MARTÍNEZ, RAMIRO. **Salario.** Valencia, España: Ed. Rex, 1999.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Estudio comparativo del derecho individual**

de Chile y Guatemala. Guatemala: Ed. Del Ejército de Guatemala,
Guatemala, 1961.

PALACIOS BERMUDEZ, Roberto. **Diccionario de la legislación del trabajo,**

México: Ed. Porrúa, 1948.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española,** 21va. ed;

Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, 1992.

TAMPAX, Marta Virginia. **La incidencia del salario mínimo en la producción.**

Tesis de grado. 1990.

Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Economía. **Estudio sobre**

el salario mínimo y salario mínimo vital de la población guatemalteca.

Guatemala: (s.e), (s.f).

Universidad Rafael Landivar. **Exposición sobre la actividad normativa de la organización internacional del trabajo.** Guatemala: (s.e), 2000.

Legislación:

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

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 2-89, 1989.