

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

**INCONSTITUCIONALIDAD DEL ACUERDO GUBERNATIVO 625-2007 FIJACIÓN DEL
SALARIO MÍNIMO Y
VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL**

OSMAN LEONEL PÉREZ GUZMÁN

GUATEMALA, ABRIL DE 2010.

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

**INCONSTITUCIONALIDAD DEL ACUERDO GUBERNATIVO 625-2007 FIJACIÓN DEL
SALARIO MÍNIMO Y
VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL**

TESIS

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

Por

OSMAN LEONEL PÉREZ GUZMÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2010.

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. Dimas Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huítz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Dixon Díaz Mendoza
Vocal I:	Lic. Víctor Manuel Soto Salazar
Secretario:	Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ronan Roca Menéndez
Vocal I:	Lic. María del Rosario Chew Luna
Secretario:	Lic. Ronald David Ortiz Orantes

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA.
Abogado y Notario.
3ª. Ave. 13-62 zona 1, Guatemala, Guatemala.
Tel: 2232-7936



Guatemala, 20 de diciembre de 2008.

Licenciado:
Carlos Manuel Castro Monroy
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con la designación que me fue conferida, según resolución de fecha seis de noviembre del año dos mil ocho, emanada de la Unidad de Asesoría de Tesis de esa Facultad, en la cual se me nombró Asesor del trabajo de Tesis intitulado, **"INCONSTITUCIONALIDAD DEL ACUERDO GUBERNATIVO 625-2007 FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL"**, realizado por el bachiller **OSMAN LEONEL PÉREZ GUZMÁN**.

- a. El tema investigado por el bachiller Pérez Guzmán, es de relevancia para la sociedad guatemalteca, ya que su contenido aparte de cumplir con las formalidades exigidas, reúne aspectos de importancia jurídico social, según lo investigado se determina que existe violación el principio de Igualdad establecido en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, dicha investigación es el reflejo de la realidad por la que atraviesan los trabajadores dedicados a la actividad exportadora y de maquila en relación al sector agrícola y no agrícola, al existir un salario mínimo desigual para cada sector, siendo este el argumento fundamental de la Inconstitucionalidad.
- b. Es válida además la recomendación dada por el autor, sobre la unificación de criterios por parte del Organismo Ejecutivo, para establecer un salario mínimo de carácter uniforme para todas las actividades, sin importar el sector laboral al que pertenezcan; mínimo que garantice la subsistencia del trabajador juntamente con su familia.
- c. El contenido de la presente investigación, es el obtenido de los métodos y técnicas empleados por el bachiller, siendo estos los más apropiados para realizar una investigación científica y técnica, acoplada a la realidad guatemalteca, las conclusiones y recomendaciones proceden de ello. Toda la investigación fue sustentada por la bibliografía empleada por el bachiller Pérez Guzmán, siendo esta la idónea, ya que con su auxilio se logró una redacción adecuada; por lo que, considero que la presente investigación cumple a cabalidad lo exigido por el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, por lo que procedo a extender el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando así el trabajo de Tesis, para que pueda ser discutido en el correspondiente examen público.

Sin otro sobre el particular, me suscribo muy cordialmente.

Atentamente.

Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala

Abogado y Notario **Edgar Armindo Castillo Ayala**
Colegiado: 6:220 Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinticinco de agosto de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) VICTOR RAÚL ROCA CHAVARRÍA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante OSMAN LEONEL PÉREZ GUZMÁN, Intitulado: "INCONSTITUCIONALIDAD DEL ACUERDO GUBERNATIVO 625-2007 FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, 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. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/sllh.

Lic. VICTOR RAÚL ROCA CHAVARRIA.
Abogado y Notario.
4 calle 4-108 "A" zona 3, Chimaltenango, Chimaltenango.
Tel: 52-15-41-48



Chimaltenango, 22 de septiembre de 2009.

Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

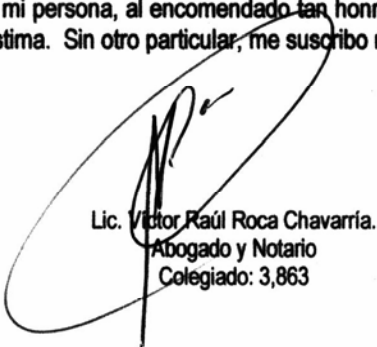


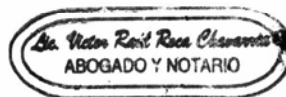
Licenciado Castro Monroy:

Me permito informarle en mi calidad de REVISOR del trabajo de tesis, realizado por el bachiller **OSMAN LEONEL PÉREZ GUZMÁN**, intitulado **"INCONSTITUCIONALIDAD DEL ACUERDO GUBERNATIVO 625-2007 FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL"**, que a mi criterio si cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa emitida por la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por lo que emito el dictamen siguiente:

1. Revise el tema investigado por el bachiller Pérez Guzmán, el cual es de gran importancia para el sector laboral Guatemalteco, en virtud que se ha llegado a la conclusión de que existe una inconstitucionalidad de ley sobre dicho acuerdo, ya que violenta el principio de igualdad como garantía mínima al momento de fijar el salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas frente a la fijación del salario mínimo para la actividad exportadora y de maquila; por lo que se concluye que las instituciones encargadas de fijar el salario mínimo para las diferentes actividades, debe mostrar equidad para todos los trabajadores del sector laboral guatemalteco, sin importar a que actividad se dediquen; ya que el salario mínimo es lo más bajo, como su nombre lo indica, es el mínimo que todo trabajador debe devengar, para mantener una vida decorosa en nuestro país.
2. La bibliografía empleada por el bachiller Pérez Guzmán, fue la adecuada al tema investigado, sus conclusiones congruentes a lo investigado y sus recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación efectuada; empleando en su investigación los métodos históricos, deductivo e inductivo y con relación a la técnica, se utilizaron ficheros, fichas de trabajo, etc.; investigación en la que efectuó aportaciones valiosas y propuestas concretas para su realización.
3. En definitiva, el contenido del trabajo de tesis investigado por el bachiller Pérez Guzmán, 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, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el presente **DICTAMEN en sentido FAVORABLE**, aprobando el trabajo de Tesis, a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Publico de Tesis previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin más que agregar la consideración a mi persona, al encomendado tan honroso trabajo de Revisor, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta muestra de estima. Sin otro particular, me suscribo muy cordialmente.-


Lic. Victor Raúl Roca Chavarría.
Abogado y Notario
Colegiado: 3,863



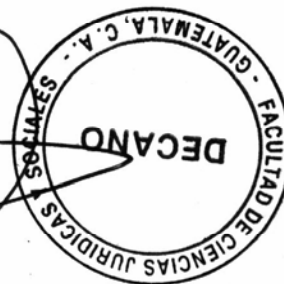


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés de febrero del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante OSMAN LEONEL PÉREZ GUZMÁN, Titulado INCONSTITUCIONALIDAD DEL ACUERDO GUBERNATIVO 625-2007 FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por derramar sus bendiciones sobre mí y mi familia y por darme el éxito y la felicidad más grande que cualquier hombre pueda alcanzar al hacerme su hijo, bendito seas padre.
- A LA VIRGEN DEL PILAR:** Por permitirme que hoy culmine una parte de mi vida, al graduarme en la gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, gracias madre.
- A MIS PADRES:** Florencio Roberto Pérez Jerez y María Luisa Guzmán Rodríguez, por apoyarme en mis decisiones, por la enseñanza que un hijo necesita, por ser unos padres ejemplares y principalmente por ser lo que soy, los amo, Dios los bendiga.
- A MIS HERMANOS:** Jilmar, y Byron René, por su apoyo Incondicional y por ser Mis Mejores amigos, éxitos en todo lo que se propongan, que Dios los bendiga y la Virgen del Pilar los acompañe.
- A MIS ABUELITOS:** Eugenio Pérez, Nazaria Jerez, Victoria Rodríguez y Juventino Guzmán, flores sobre su tumba.
- A MIS AMIGOS:** Julio, Mario, Diego, Edna, Gabriel, Rosy, Leonor, Noé, Fredy, Roberto, Vicky, Samuel, Jonathan, Tía Telma, Armando Medrano, Leonardo Obed, Vidal, Arturo, Jairo, Evelyn, Mynor Pol, Paco, a mis amigos del Hospital Roosevelt, y por todos aquellos que de una u otra forma me han apoyado para que yo salga adelante, mis más sinceros agradecimientos, que Dios los Bendiga y éxitos en su vida.
- A LOS LICENCIADOS:** Edgar Armindo Castillo, Giovanni Salazar, Víctor Raúl Roca, Estuardo Castellanos, por su amistad y apoyo . sincero, les doy las gracias.
- A:** **LA GLORIOSA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y ESPECIALMENTE A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Antecedentes del derecho laboral guatemalteco	
1.1. Evolución histórica del derecho laboral.....	1
1.2. Definición de trabajo.....	6
1.3. El derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.....	7
1.4. Características y principios del derecho laboral guatemalteco.....	13
CAPÍTULO II	
2. Salarios	
2.1. Evolución histórica del salario.....	17
2.2. Características y principios del salario.....	33
2.3. Clases de salario.....	46
2.4. Antecedentes históricos del salario mínimo	50
2.5. Definición de salario mínimo, y según la OIT.....	51
2.6. Fundamentación y objeto del salario mínimo.....	53
2.7. Funcionalidad ventajas e inconvenientes del salario mínimo.....	55
2.8. Marco legal guatemalteco de salario mínimo.....	59
2.9. Mecanismos para la fijación e implementación del salario mínimo.....	66
2.10. Procedimiento para la fijación y revisión del salario mínimo en Guatemala.....	71
CAPÍTULO III	
3. Salarios mínimos para actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila	
3.1. Actividades agrícolas.....	78
3.2. Actividades no agrícolas.....	79
3.3. Salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas.....	84
3.4. Actual salario mínimo para la actividades exportadora y de maquila en Guatemala.....	84
3.5. Justicia, igualdad y derecho del trabajo.....	94

	Pág.
3.6. La distinción entre desigualdad y discriminación.....	97
3.7. La importancia del principio de igualdad en la materia salarial.....	99

CAPÍTULO IV

4. Inconstitucionalidad	
4.1. Evolución histórica de inconstitucionalidad.....	107
4.2. Definición y clases de inconstitucionalidad.....	109
4.3. Inconstitucionalidad de leyes.....	110
4.4. Sistema mixto adoptado por Guatemala.....	111
4.5. Causas que provocan violación al principio de igualdad.....	113
4.6. La discriminación como causa determinante en la violación del principio de igualdad.....	124
4.7. La inconstitucionalidad del acuerdo gubernativo 625-2007.....	125
 CONCLUSIONES.....	 127
RECOMENDACIONES.....	129
BIBLIOGRAFÍA.....	131

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo versa sobre la desigualdad que genera la fijación del salario mínimo en las actividades agrícolas, no agrícolas y la actividad exportadora y de maquila, en el derecho laboral guatemalteco; dada esa desigualdad me atreví a investigar la razón del por qué, se está dando ese trato para los trabajadores, tema que considero es de suma importancia, en el campo del derecho laboral y para aquellas instituciones que de una u otra manera se ven involucradas en la fijación del salario mínimo en nuestro país.

Con el afán de llenar y enriquecer el conocimiento de muchos juristas, estudiantes y personas que presentan un interés acerca de este tema, el cual es de gran trascendencia para el desarrollo del país; se ha analizado si realmente existe o no violación al principio de igualdad establecido en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, por el Acuerdo Gubernativo número seiscientos veinticinco guión dos mil siete, que establece la fijación del salario mínimo.

Se ha tratado que el desarrollo del presente trabajo lleve el orden más lógico posible, buscando una relación entre cada tema, entrelazándolos y redactándolos de una forma clara y desde luego, con la sencillez que me es permitido. Para un mejor entendimiento, la presente investigación se ha dividido en cuatro capítulos; iniciaremos hablando de los antecedentes del derecho laboral guatemalteco, de cómo ha evolucionado a través del tiempo, cuáles son sus características, sobre qué principios se rige y como está enmarcado en nuestra legislación; en el segundo capítulo veremos como el salario llego a ser una retribución, cuáles son sus características, sobre qué principios se rige, sus diferentes acepciones y las clases de salarios existentes; como está regulado el salario mínimo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por nuestra legislación, cuales son los procedimientos a seguir para su fijación, y como llega a ser ley; en el tercer capítulo profundizaremos en lo que respecta al salario mínimo para actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila, las causas del porque el salario mínimo no es de carácter uniforme para todas las actividades, la distinción entre desigualdad y discriminación; y finalmente en el cuarto capítulo hablaremos de la

violación al principio de igualdad establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala por el Acuerdo Gubernativo número seiscientos veinticinco guión dos mil siete y de la inconstitucionalidad de este Acuerdo.

En la realización de la presente investigación se utilizo el método deductivo ya que se partió de lo mas general como son los antecedentes del derecho de laboral, el salario, clases, principios, etc., hasta llegar a lo particular en lo que respecta al salario mínimo agrícola, no agrícola y el de exportación y de maquila; sobre el cual se analizo y sintetizo cuales fueron las principales causas que provocan la desigualdad al momento de fijar el salario mínimo y las causas por las cuales se considera que existe violación al principio de igualdad y por consiguiente la Inconstitucionalidad del acuerdo gubernativo 625-2007.

CAPÍTULO I

1. Antecedentes del derecho laboral guatemalteco

En el derecho laboral, encontramos una gama de instituciones que garantizan derechos y obligaciones mínimas al trabajador y patrono, susceptibles a ser mejoradas en base al principio de superación de las garantías mínimas, por lo que es importante realizar una breve reseña de cómo ha evolucionado el derecho en materia laboral desde épocas antiguas hasta nuestros días.

1.1. Evolución histórica del derecho laboral

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro de Génesis; del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el producto de su trabajo, el excedente le sirvió para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás para satisfacer sus necesidades.

Según el Jurista, Mario de la Cueva: “en el derecho laboral, no existe un detalle en la historia que nos muestre cual ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, por ejemplo: el Código Humarabí, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador; las leyes de Marcu, surgieron posteriormente y de ellas concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra, en el primero la mayoría de los animales trabajan para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería de hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica, de un recuento formal que debe empezar de la Roma antigua o Roma clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma”¹.

En Roma Clásica: se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo.

En la Edad Media: efectivamente comienza con la caída del imperio Romano, con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una

¹ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 28.

época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura; luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses.

En la Edad Moderna: El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportadas a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción y el atesoramiento del dinero cambia la concepción moral del trabajo.

Para Piñero Rodríguez, Miguel y de la Villa, Luis Enrique: “Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir. Así, en Francia en 1791 se da la llamada “Le Chatelier” que le da carácter delictual a las asociaciones y

corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político”.²

Edad Contemporánea: se inicia con la revolución francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importantes es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo, en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el período de industrialización y capitalismo: En América, el amparo de la mujer y el menor se concreta también en las leyes dictadas por casi todos los países del continente durante las primeras décadas del presente siglo pudiendo citar a modo de ejemplo la ley Argentina del 14 de octubre de 1907, la ley chilena de contrato de trabajo del ocho de septiembre de 1924 estableciendo como edad mínima 14 años; Colombia, Guatemala, Perú y México regulan las jornadas del menor en un período nunca mayor de las seis horas interrumpidas por un descanso de duración variable. La prohibición de trabajo nocturno para los menores de 18 años, en Brasil (Código de Menores de 27-2-1914) o en Guatemala, cuya ley de trabajo prohíbe el trabajo de los menores en ocupaciones nocturnas insalubres o peligrosas, son ejemplos de la preocupación del legislador americano por defender la mano de obra infantil de las distintas naciones.

² Piñero Rodríguez, Miguel y de la villa, Luis Enrique, **Compendio del derecho de trabajo**. Págs. 29-31.

Igual podría decirse la legislación protectora de la mujer, que se dicta ordinariamente en los países de América durante el primer cuarto del siglo pasado, la prohibición de despido de la mujer embarazada; los plazos de descanso previo y posteriores al alumbramiento, la prohibición de trabajos peligrosos, incómodos o insalubres para la madre o para la vida del feto; y, en fin, la prohibición de trabajo nocturno para las mujeres, es norma habitual de la legislación americana del período señalado.

En 1796 fue aprobado el 22 de junio la primera ley destinada a resguardar el patrimonio humano de los nocivos efectos de la Revolución Industrial prescribía disposiciones sanitarias: limitaba a 12 horas máximas la jornada diaria, incluyendo el tiempo de comedor; hacía obligatoria la instrucción del menor y establecía un sistema de inspección periódico del trabajo, no obstante esta ley ni siquiera fue aplicada. El primer ordenamiento de este tipo realmente efectivo fue la llamada Ley de Fábricas de 1833. Por otro lado, Prusia en 1839, sanciona legalmente el amparo de la mano de obra infantil y femenina, y Francia asegura el 22 de febrero de 1851 el aprendizaje del menor en condiciones cónsonas con su edad y sus fuerzas.

El derecho del trabajo en América: para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares.

Según Antonio Raudilio, Sánchez Martín, Antonio Raudilio. Pueden citarse en tal sentido: “Bolivia, que por ley (21/11/1924) reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile (leyes de 24/12/25 y 17/10/25, respectivamente). Lo mis puede decirse de los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz). Panamá, con su ley de 1914, y Perú, con la ley (7/2/24), también reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio”³.

1.2. Definición de trabajo

El trabajo es el esfuerzo realizado por los seres humanos con la finalidad de producir riqueza. Desde el punto de vista teórico, este tópico ha sido abordado desde diferentes aristas, ya sean económicas, sociales o históricas, principalmente a causa de sus relevantes alcances en lo que hace el desarrollo de la humanidad.

En los comienzos de la historia y durante miles de años, el trabajo era realizado primordialmente por mano de obra esclava, poseída por un propietario que tenía el derecho de disfrutar o usufructuar con los bienes producidos. Así, el esclavo era tratado como una mercancía más, con la posibilidad de ser vendido o comprado. Esta situación es comprobable desde la civilización griega, el emperio romano y el comercio negrero realizado durante la conquista de América. En la actualidad, el trabajo es realizado a cambio de un salario. Así, el trabajador vende su fuerza de trabajo en el

³ Sánchez Martín, Antonio Raudilio. **Derecho laboral. Parte general.** Págs. 119-122.

mercado y recibe una remuneración por éste, el empleador por su parte, contrata personal con la finalidad de percibir una ganancia. Los intereses de los trabajadores están protegidos por los sindicatos, que negocian colectivamente los salarios según cada sector en particular. Además de esta protección, los trabajadores están amparados por el conjunto de leyes laborales.

Según “La Organización Internacional del Trabajo”, los ocupados: son todas aquellas personas con empleo, son todas las personas por encima de la edad especificada para la medición de población económicamente activa, que durante un breve período especificado (una semana o un día), se encontraban dentro de las siguientes categorías: con empleo asalariado: 1. Trabajando y, 2. Con empleo sin trabajar; y, con empleo independiente: 1. Trabajando y, 2. Con una empresa pero sin trabajar.

1.3. El derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

En materia laboral “La Constitución Política de la República de Guatemala”, en sus artículos 101 y 102, regulan: a) Derecho al trabajo. “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”; b) Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

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

- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- 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, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y 8 horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los

empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que

ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l. Los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;
- m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- p. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un

trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- q. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.
- r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

- s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- t. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- u. El estado, participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

c) tutelaridad de las leyes de trabajo. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa, la ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica; d) derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro; e) viviendas de los trabajadores; f). irrenunciabilidad de los derechos laborales. Serán nulas **ipso jure** y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos

a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo; y, g) Principio Indubio Operario. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

1.4. Características y principios del derecho laboral guatemalteco

Características del derecho laboral guatemalteco:

- a. Es autónomo. Porque a pesar de que forma parte del Derecho Positivo tiene sus propias normas, es independiente;
- b. Es dinámico. Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista;
- c. Es de gran fuerza expansiva. Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados;
- d. Es imperativo. Como normas del Derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares;
- e. Es concreto y actual. Si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

Principios del derecho laboral guatemalteco:

- a. Principio Protectorio. Se sancionan a las normas laborales para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad económica existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.
- b. Principio In Dubio Pro Operario. Que es una regla de interpretación, en caso de dudas, la autoridad de aplicación optara por aquella que otorga mayor beneficio al trabajador. Es decir que cuando coexisten dos o más normas, se aplicara aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable.
- c. Principio de Irrenunciabilidad. Las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no esta permitida. En ese sentido el Art. 4 del Código del Trabajo ecuatoriano señala que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.
- d. Principio de Continuidad. El contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Esta relacionada con la seguridad en el trabajo, situación tranquilizadora.
- e. Principio de Primacía de la Realidad. Cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una autentica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencias distintas, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.

- f. Principio de Buena Fe. Constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad; este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.
- g. Principio de no Discriminación. Significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores.

CAPÍTULO II

2. Salario

2.1. Evolución histórica del salario

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

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

Según el jurista guatemalteco, Cesar Landelino Franco López: “Otro vocablo utilizado para identificar la retribución que se paga al trabajador, es el de sueldo, que deriva del antiguo francés *soulde*, de donde derivan las palabras soldado y soldada, originada de la antigua moneda denominada sueldo igual a la vigésima parte de una libra que solía

pagarse a los soldados, hombres de armas que integraban la hueste medieval del rey o del señor feudal”.⁴

A pesar de que se le ha denominado de varias formas indistintamente tales como salario o sueldo, en la practica significan lo mismo, aunque su origen es distinto, ambos representan la retribución que se da a los trabajadores por los servicios prestados al patrono, sin embargo existe una posición doctrinaria, entre salario y sueldo, siendo el sueldo la cantidad que el Estado paga a sus empleados; mientras que el salario, es la retribución que los patronos privados pagan a sus trabajadores.

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

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

Pero según el Convenio número 95 sobre la Protección del Salario. El Artículo primero, establece: “a los efectos del presente convenio, el termino salario, significa la

⁴ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 419.

remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

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

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

En relación con el salario el autor Plá Rodríguez, se enfoca sobre el salario desde un el punto de vista del trabajador, indicando que el salario: “Es la remuneración de sus

esfuerzos, pero es el ingreso o renta básica, tanto para sí, como para el grupo familiar que de él depende. Para el empleador en cambio, el salario es un factor que se integra en el cálculo de los costos”.⁵

Al hablar de salario existen diferentes posturas sobre su definición, dentro de las cuales no existe uniformidad de criterio sobre el tema, para lo cual se explicarán las siguientes definiciones, él mismo autor define al salario como: “Un conjunto de ventajas económicas normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de un contrato de trabajo o una relación de trabajo”.⁶

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

- a. La idea de cambio o sea la existencia por un lado de un trabajador que presta sus servicios y por el otro, la remuneración que se paga por el servicio prestado, esto por el empleador.
- b. El tipo de trabajo al cual se refiere; y
- c. La forma más amplia de la retribución (conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes).

Para el autor García, Alonso: “El salario es todo beneficio económico que percibe el trabajador con motivo del cumplimiento de su obligación de trabajar, emergentemente de la relación de trabajo”.⁷

⁵ Plá Rodríguez, Américo, **Principios del derecho del trabajo**. Pág. 16.

⁶ **Ibid.** Pág. 119.

⁷ García, Alonso, **Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales**. Pág. 210.

Según el jurista Hugo Alsina, define al salario desde el punto de vista jurídico: “El salario debe ser considerado como la retribución que recibe el trabajador, ya sea por el servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden del patrono”.⁸

Para 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 al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.⁹

Según Cabanellas de Torres, Guillermo: “El salario comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”.¹⁰

Según “El Código de Trabajo guatemalteco”, en el Artículo 88, establece: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Por consiguiente salario es todo beneficio que el trabajador recibe de su patrono, como reciprocidad al producto de su actividad prestada al patrono.

⁸ Alsina, Hugo, **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 168.

⁹ De La Cueva, Mario. **Ob. Cit**; Pág. 228.

¹⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Vol. IV, Pág. 10.

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

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

A diferencia de nuestra legislación, otras órdenes laborales estiman que no constituye salario, las sumas que ocasionalmente y por liberalidad recibe el trabajador del empleador, como beneficios, primas especiales o gratificaciones ocasionales. En la medida en que esas prestaciones sean ocasionales y no habituales, las mismas no constituyen salario.

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

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

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

a) Teoría de los ingresos: Recordando al ilustre Adam Smith en su obra la riqueza de las naciones en 1776, él consideraba que “los salarios dependían de la riqueza, lo cual consiste en que mayor sea la demanda de mano de obra o sea mayor ocupación de trabajadores, mayor sería el aumento de los patronos o empleadores en sus ingresos.

Para Adam Smith: sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza”.¹¹

b) Teoría de la subsistencia: conocida también como del salario natural, la cual fue expuesta por David Ricardo en sus principios de economía política y tributación (1817), enfocándola en función de la mano de obra, en la cual establece: “que el precio natural es el que permite a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza, sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda”.¹²

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

c. Teoría del fondo de salarios: según Jhon Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él: “el trabajo es una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el

¹¹ Franco López, **Ob. Cit**; Pág. 434.

¹² **Ibid.** Pág. 435.

mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital".¹³

d. Teoría de Marx: También conocida como teoría de la plusvalía, en la cual Marx en relación a los salarios, encontró cosas interesantes que plasmó en su libro denominado El Capital. Por ejemplo: "lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía".¹⁴

e. Teoría de la productividad: La tesis de Jhon Bates Clark, pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo: Está relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementan, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer".¹⁵

¹³ **Ibid.**

¹⁴ **Ibid.** Pág. 436.

¹⁵ **Ibid.**

f. Teoría de la oferta y la demanda: según Franco López: “Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían relativamente más altos”.¹⁶

g. Teoría de la ley de bronce: según Franco López, esta teoría se basa en la oferta y la demanda: “Considera que el trabajo es una mercancía que se vende y se compra, teniendo su precio en el mercado. El patrono trata de comprar lo más cercano posible al precio de costo, que es el que corresponde a las necesidades mínimas del trabajador para subsistir”.¹⁷

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano Santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al trabajador una vida adecuada a su posición social. La teoría de Santo Tomás, es una visión normativa; es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

¹⁶ **Ibid.**

¹⁷ **Ibid.** Pág. 435.

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

Casi todos los economistas reconocen, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo para Plá Rodríguez, Américo: “uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad”.¹⁸

El aspecto jurídico del salario, es quizá uno de los básicos. La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, puede ocurrir también que las deducciones o gastos que el trabajador tiene que realizar, tales como sus pasajes para ir al sitio de trabajo, pagos de cuotas sindicales y el seguro social, jurídicamente no deben considerarse parte del salario, en tanto que desde el punto de vista administrativo, si deben tomarse en cuenta, porque pueden hacer más o menos

¹⁸ Plá Rodríguez, **Ob. Cit.** Pág. 156.

atractiva la remuneración global. Podría citarse otros muchos casos de diferencias entre estos dos aspectos del salario.

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

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

De conformidad con el Código de Trabajo: “el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, vigente entre ambos”. El salario es la fuente única, o por lo menos la principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso único del trabajador y viene a ser el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia.

Dentro de los fines del salario encontramos los siguientes:

- a) Fines jurídicos: Estos se desprenden como una simple consecuencia de los principios legales. En toda relación de trabajo el salario tiene lugar preferente y le da su característica de onerosidad;
- b) Fines sociales: Son aquellos que por la índole de su objetivo, trascienden a la colectividad de la cual el trabajador es un integrante. Esta es la función más esencial del salario, pues permite el mantenimiento del trabajador y su familia dentro de la sociedad.
- c) Fines económicos: Se entiende por aquellos que particularmente se relacionan con la producción y, en general, con las demás ramas de la economía, y
- d) Fines políticos: Son los que el estado, como ordenador supremo de la vida de un núcleo social, le impone al salario en ocasiones especiales proyecciones que bien podríamos conceptualizar como los fines políticos de éste.

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

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

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

La Iglesia Católica capto bien la importancia y gravitación del salario en la vida moderna. Según Franco López, el Papa Juan Pablo II mencionó en su encíclica *Laboral Excerens*: “con profundidad y certeza el problema llave de la ética social, en el caso del trabajo es el problema del justo salario o de la justa retribución. En el actual contexto, la manera más importante de realizar la justicia en las relaciones entre trabajadores y dadores de trabajo se concreta en la remuneración del mismo trabajo. En cualquier sistema de producción, la relación entre el dador de trabajo y el trabajador se resuelve con base al salario”.¹⁹

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

¹⁹ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 424.

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

1. Carácter alimenticio,
2. De la personalidad,
3. Crédito del trabajador,
4. Contraprestaciones,
5. Obligación de estar a disposición del empleador”.²⁰

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

2. Teoría de la personalidad: Esta teoría se basa sobre la Declaración de los Derechos del Hombre aprobada por las Naciones Unidas en 1948, en la cual se estableció lo siguiente: “todo hombre que trabaja tiene derecho a una retribución justa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia compatible con la dignidad humana y que se acreciente, si es necesario, por otros medios de protección social”. Pero al compararla con la Declaración de los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, aprobada en México en 1979, en la cual se estableció

²⁰ **Ibid.** Pág. 425.

lo siguiente: “los salarios deben ser proporcionales a la cantidad y calidad de trabajo, a las necesidades materiales, sociales y culturales de la persona humana, satisfacer los principios e ideales de la justicia social y adecuarse a los aumentos en el costo de vida, especialmente en los periodos inflacionarios”.

3. Teoría del crédito: Según esta teoría, el salario es considerado como un crédito del trabajador frente al empleador, en virtud del trabajo prestado. En esta teoría lo que se discute, si es un crédito pecuniario o un valor. Sobre la diferencia que existe entre ambos términos se señala que el primero al ser exigido se debe señalar un valor nominal, mientras que el segundo una suma de valor.

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

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

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

El salario cumple varias funciones, dadas desde un punto de vista contractual, es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor. Para el trabajador el salario cumple una función esencial, ya que constituye su único sustento o medio de vida; la gran mayoría de la población de nuestro país es asalariada y depende de un salario que se denomina salario alimenticio.

La Integración del salario, es la cantidad que recibe el trabajador al fin del mes o quincena. Pero también como arriba se indica, este salario, llamado en otros lugares salario básico, no es todo lo que el trabajador devenga.

2.2. Características y principios del salario

Principales características del salario: Se ha observado que el salario tiene sus propias características, las cuales lo hacen ser único; entre estas características que lo distinguen vamos a analizar las siguientes:

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

b) Continuidad: Consiste en que el salario debe ser pagado, se preste o no el servicio, a menos que la ley exprese lo contrario. Esto quiere decir aquellas interrupciones dadas por la voluntad del trabajador o por el patrono, las cuales no interrumpen el pago del salario al trabajador. Dentro de estas interrupciones existen dos clases, siendo las siguientes:

Interrupciones de hecho y de derecho; las primeras consisten en la inasistencia al trabajo y las interrupciones atribuibles al patrono, aun cuando no sean culpa del patrono; y las segundas; Consisten en aquellas interrupciones establecidas por la ley, tales como la suspensión de los contratos de trabajo, tanto individual como colectivo.

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

Según Franco López, esta característica se traduce: “en la no reducción del salario por voluntad unilateral del patrono, pero nada impide que esté sea aumentado y aun reducido de común acuerdo por las partes hasta el salario mínimo; y excepcionalmente como lo prevé el Artículo 20 del Código de Trabajo guatemalteco”.²¹

d) Intransferible: Consiste en la obligación de pagar el salario en una forma personal o de abonar directamente la remuneración al trabajador o a la persona que este designe.

²¹ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 430

La falta o el incumplimiento de este requisito hacen que el pago efectuado a un tercero no tenga efecto liberatorio para el patrono.

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

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

g) Normalidad: Consiste en que el trabajador percibe regularmente como consecuencia a su actividad, el salario.

Principios fundamentales del salario: Son todas aquellas líneas directrices o lineamientos, que inspiran la creación de una norma jurídica y orientan en su interpretación y aplicación de la norma jurídica en casos concretos.

a) Principios jurídicos del salario: Según Franco López, citando al autor Mascaró Nacimiento: “considera como principios del salario, los siguientes:

- 1) Salario justo,
- 2) Salario vital,
- 3) Determinación supletoria del salario,
- 4) Principio de protección del salario,
- 5) El de la libertad de estipulación”²²

²² Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 432.

1) Principio de salario justo: Este principio se refiere a que se debe remunerar al trabajador en forma proporcional a su servicio prestado al empleador, nunca menos ni más, todo debe ir en proporción al servicio prestado. La doctrina del salario justo del filósofo italiano Santo Tomás de Aquino: “subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de Santo Tomás es una visión normativa; es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios”.²³

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

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

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

²³ Ibid.

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

3) Principio de la determinación supletoria: Este consiste en definir a organismos especiales la solución de controversias del salario cuando éste no ha sido fijado por las partes.

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

5) Principio de la libertad de estipulación: Por este principio las partes son libres de fijar la retribución que estimen más apropiadas; es decir, hay libertad de contratación.

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

1) Principio de igualdad: Este principio tiene su fundamento legal en el Artículo 102 inciso c, de “La Constitución Política de la República de Guatemala”; asimismo, en el Artículo 89 del “Código de Trabajo guatemalteco”, se establece: “a trabajo igual,

desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

Según el autor Najarro Ponce, se refiere a este principio de la siguiente manera: “lo que se hizo en la constitución fue generalizar el trato igual para el pago de cualquier salario, y no solo el devengado en jornada ordinaria, como lo estipula el Artículo del Código de Trabajo”.²⁴ Es necesario hacer hincapié que este principio que sobrepasa las legislaciones nacionales para tomar un ámbito de validez mundial, al estar calcado como uno de los derechos humanos contemplados en el inciso 2, del Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que establece: “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.²⁵

2) Principio de eficacia: El autor Rodríguez Manzini, menciona: “el concepto tiene raigambre en la doctrina del salario justo y por eso no es posible negarle la calidad jurídica a esa idea como lo hace García, que sostiene que la idea de suficiencia es político social y no jurídica. No cabe invocar un derecho a un salario suficiente, sino a retribución que se corresponda con el servicio que se presta, por otro lado el criterio de suficiencia es, igualmente, un criterio económico-sociológico, cuya delimitación ha de hacerse teniendo en cuenta factores o elementos extraños a la relación de trabajo y a los vínculos que la determinan”.²⁶

²⁴ Najarro Ponce, Oscar. **Los principios del derecho del salario**. Pág. 56.

²⁵ **Ibid.**

²⁶ Rodríguez Manzini, Jorge. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 108.

3) Principio alimenticio: Se señala que este principio reconoce una raíz que se pierde en los tiempos, como se demuestra con las citas de las sagradas escrituras. Algunos tratadistas señalan que el carácter alimenticio del salario, es su más importante función de todas las que cumple.

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

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

4) Principio de inmutabilidad: Este principio denota que el salario, como elemento esencial del contrato, no debe cambiar, tanto en su forma nominal como en su forma real. Este principio su función principal es la de mantener un equilibrio entre el salario y los precios del mercado.

5) Principio de intangibilidad: Es el principio que garantiza la calidad de intocabilidad del salario, salvo expresas expresiones fijadas por la misma ley. El patrono no puede hacer liquidaciones en la fecha de pago y entregarle al trabajador únicamente parte de

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

6) Principio de justicia: El autor Jorge Rodrigo Manzini, indica que: “El salario justo es perfectamente configurable como un derecho del hombre e incluso en países carentes de pacto constitutivo específico, viene casi a tener el valor de un derecho constitucionalmente reconocido, en cierta medida se le confiere un rango práctico considerable, tanto por los sindicatos como por los tribunales, en los Estados Unidos, llamados Fair Wages, constituyen fiel asunto de la doctrina que en otros países y desde luego en el derecho constitucional comparado, implica la noción de salario justo”.²⁷

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

²⁷ Rodrigo Manzini, Jorge **Ob. Cit.** Pág. 134.

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

A continuación tratan las medidas protectoras que regula la legislación laboral guatemalteca:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

h) Prohibición de compensar o gravar el salario: Se busca evitar que las obligaciones de pagos de salarios puedan cederse, gravarse o compensarse por parte de los empleadores, exceptuándose únicamente a los préstamos que los trabajadores hayan contraído con instituciones de crédito o con cooperativas.

i) Prohibición de descontar en concepto de multas, suma alguna del salario del trabajador: Esta medida tiene como propósito el impedir que el empleador en concepto de multas pueda descontar, invocando la existencia de procedimiento disciplinario, suma alguna del salario del trabajador, pues entre todos los procedimientos establecidos en la ley para sancionar las faltas cometidas por los trabajadores no se

prevé alguno que se relacione con la imposición de multas y descuentos al salario del trabajador, excepción a todo esto es el embargo dispuesto por tribunal competente.

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

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

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

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

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

2.3. Clases de salario

a) Clasificación doctrinaria del salario: “No existe un criterio unificado en los diferentes textos doctrinales sobre las diferentes clases de salarios, pero en la legislación laboral el salario se entiende como un todo, sin entrar a una mayor discusión sobre las clases de salario”²⁸. Sin embargo, para fines de estudio plantearemos varias clasificaciones doctrinales de salario.

Según Fernández Molina, establece las siguientes clases de salarios:

- 1) Salario nominal: El salario nominal es aquel que el trabajador gana, sin haberse realizado los descuentos establecidos por la ley, tal es el caso de los descuentos que realiza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Este es el salario convenido entre el trabajador y el empleador sin los restantes beneficios que obtiene por su trabajo el trabajador y sin los descuentos que su retribución experimenta con regularidad y al efectuarse el pago de los haberes.
- 2) Salario real: Este tipo de salario comprende la totalidad que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios, más aquellos beneficios que el empleador le otorga al trabajador por la prestación de sus servicios.
- 3) Salario efectivo: Es aquel salario nominal al cual se le han realizado los descuentos, en otras palabras lo que esto quiere decir, es lo que el trabajador recibe con sus propias manos por el trabajo efectuado, menos los descuentos establecidos por la ley. El

²⁸ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 229

salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que en este último aún no se han operado los descuentos legales.

4) Salario directo: Esta clase de salario es el que el empleador entrega al trabajador en forma directa y tangible.

5) Salario promedio: En un sentido matemático es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables.

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

7) Salario en especie: Este salario se contrapone al salario en efectivo, en el sentido de que es una excepción al pago de salario, aplicable a trabajadores agrícolas. Según el Artículo 102 inciso d), de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “que la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, sin embargo al trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. Asimismo, el Artículo 90, cuarto párrafo del Código de Trabajo, establece: “no obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como maximum, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal

inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono hágale suministro a precio de costo o menos”.

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

La implementación de salarios mínimos se fundamenta en la necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. Nuestra “Constitución Política de la República de Guatemala”, en su Artículo 102 inciso a), establece: “derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”.

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

b) Clasificación legal del salario: La legislación laboral guatemalteca establece las siguientes clases de salarios:

Según la forma de pago del salario:

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

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

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

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

1. Por unidad de tiempo: Esta es una forma de cálculo del salario con base en el tiempo efectivo que el trabajador laboró o sea por todo el tiempo que el trabajador

estuvo al servicio del empleador, lo cual puede ser por hora, día, semana, quincena y por mes.

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

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

2.4. Antecedentes históricos del salario mínimo

Los salarios mínimos se remontan al momento en que los trabajadores deciden unificar sus esfuerzos en las primeras uniones de trabajadores, lo que hoy se denominan coaliciones de trabajadores. Fueron aquellas uniones las que les permitieron posibilidades de reivindicarse, sobre nuevas exigencias en torno a mejores condiciones

de trabajo, esta lista de exigencias era encabezada invariablemente por jornadas de trabajo humanitarias que confrontan los horarios ilimitados de trabajo de aquella época y por el pago de una retribución justa que viniera a suprimir los salarios de hambre que en ese momento de la historia se pagaban.

Según el autor Franco López, indica: “En el caso de Guatemala, la institución del salario mínimo, aparece por primera vez, en la Constitución decretada por la Asamblea Nacional Constituyente, el 11 de marzo de 1945, la que en su Artículo 11 establecía la obligación de fijar periódicamente el salario mínimo. Esta disposición constitucional fue desarrollada en el primer Código de Trabajo (Decreto 330), que entra en vigencia el 1 de mayo de 1947”.²⁹

2.5. Definición de salario mínimo y según la OIT

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

Por su lado, Cabanellas de Torres, Guillermo. Define el salario mínimo como: “El límite retributivo laboral que no cabe disminuir, la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo en lugar y tiempo fijados”.³⁰

²⁹ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 455.

³⁰ Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 10.

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

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

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

2.5.1 Definición de salario mínimo por la organización internacional del trabajo

No existe una definición de salario mínimo convenida internacionalmente. Sin embargo, la comisión de expertos en aplicación del convenio y recomendaciones de la OIT anotaron que: “el salario mínimo representa el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualesquiera que sea su modalidad de remuneración o la calificación del trabajador, el cual tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones penales y otras apropiadas”.

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

2.6. Fundamentación y objeto del salario mínimo

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

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

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

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

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

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

2.7. Funcionalidad ventajas e inconvenientes del salario mínimo en Guatemala

No obstante a que la finalidad del salario mínimo reviste una especial trascendencia en países como Guatemala, en donde la pobreza es extrema y las diferencias sociales mantienen una brecha enorme entre clases, que podría verse pálida por una constante revisión y fijación de los salarios mínimos, la funcionalidad que el proceso para revisarlos y fijarlos periódicamente ha tenido en nuestro país, ha sido muy poco eficaz, pues la tendencia ha sido siempre la de revisar, pero sin el afán de producir aumentos que efectivamente tiendan a equilibrar la situación económica real del país y de los trabajadores con la de los salarios mínimos.

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

Como puede apreciarse del análisis anterior, en la medida en que la fijación de los salarios mínimos en Guatemala, no armonice el crecimiento de estos con la situación económica real del país, el salario mínimo nunca cumplirá su finalidad, pues solo puede considerarse como tal, al que efectivamente permite al trabajador tener una existencia decorosa por medio de la satisfacción de sus mas elementales necesidades como lo son, el vestido, la vivienda, la alimentación, la salud y la educación, por ello mientras este cometido no se cumpla con la fijación de los salarios mínimos en Guatemala, lo que tendremos será la fijación de nuevos salarios, miserables con los cuales no se pueda sobrevivir.

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

2.7.1. Ventajas del salario mínimo

El salario mínimo como institución regulada por la ley, con carácter de garantía mínima e irrenunciable, que a la vez lo sitúa como una orientación de contratación individual del

trabajo, imposible de ser pactada en forma inferior por las partes de la relación laboral, observa las que a nuestro criterio, son ventajas del salario mínimo:

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

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

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

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

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

2.7.2. Inconvenientes del salario mínimo

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

- a) Es inconveniente la intervención del Estado para fijar salarios mínimos, por cuanto no permite que rijan la ley de la oferta y la demanda;
- b) El salario mínimo impide la libre competencia entre productores y provoca serias perturbaciones económicas, al no tener en cuenta la relación rendimiento-producción.
- c) Ataca a la productividad en la empresa, desde el momento en que se asegura al trabajador un ingreso, sin tener en cuenta cual es su productividad;
- d) El salario mínimo se convierte en salario máximo e igual para todos los trabajadores en un mismo nivel, con desprecio así de las propias condiciones laborales, como la capacidad y el rendimiento individual;
- e) No contempla las necesidades del trabajador, pues éstas varían con mayor rapidez que las tasas sobre el salario mínimo;
- f) Se provoca un inmediato aumento en los costos, que terminan por hacer irrisoria la ventaja que pretendía lograrse con su fijación;
- g) Si el salario mínimo es inferior a lo que constituye la tasa corriente de los salarios, carece de objeto y si, por el contrario es superior a lo normal, su aplicación provocará la ruina del empresario;
- h) Constituye una intervención del Estado que se orienta muchas veces hacia el salario político, y desvirtúa, en definitiva la verdadera finalidad de su establecimiento.

Aunque algunos inconvenientes antes citados, podrían tener razón, pero constituye el mayor fundamento, la necesidad de que existe la figura del salario mínimo, la cual establezca un techo mínimo para la retribución del que no pueda irse en descenso, puesto que de lo contrario, si esta fuera una condición de contratación del trabajo, que

las partes de la relación de trabajo pudieran pactar libremente, seguramente podría apreciarse retribuciones miserables que traerían el recuerdo de verdaderas prácticas de explotación, aunque en países como Guatemala, no obstante que los mínimos establecidos por la ley para la retribución mínima de los trabajadores, no cumplen con su finalidad, todavía existen empleadores que pagan a sus trabajadores retribuciones inferiores a esos mínimos.

2.8. Marco legal guatemalteco de salario mínimo

En Guatemala, existe el derecho constitucional y laboral a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna y corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la fijación y aplicación del salario mínimo.

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

- a) Existe un gran número de asalariados pobres y el aumento del salario mínimo contribuirá a elevar el número de personas por encima de la línea de pobreza; y,
- b) El aumento del salario mínimo real repercute indirectamente sobre el ingreso del alto porcentaje de trabajadores informales e incrementa la demanda de bienes y servicios generados por este sector.

El marco legal del sistema guatemalteco de salarios mínimos:

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

b) Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República: La fundamentación ordinaria del salario mínimo se encuentra establecida en los Artículos 103 al 111 del Código de Trabajo, que contiene el capítulo relativo al salario mínimo y su fijación. De esta normativa resulta importante destacar el procedimiento para la revisión y fijación del salario mínimo. En cuanto al objeto, el Código de Trabajo señala que el objeto es permitir al trabajador que cubra sus necesidades y deberes normales de orden material, moral y cultural, así como satisfacer sus deberes como jefe de familia.

c) Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, Acuerdo gubernativo 1319 del 9 de abril de 1968: Este reglamento establece el objeto, la organización, los requisitos para los miembros y sus atribuciones. Asimismo, establece criterios para la integración de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. Por su parte, plantea cuestiones de procedimiento, como sesiones, prioridades, consideraciones relativas a los estudios económicos o monografías, así como otras disposiciones comunes, tales como obligaciones, consideraciones acerca

de la oficina administrativa y sus atribuciones, para, finalmente arribar a disposiciones finales. En cuanto a la operativización del proceso general de las comisiones del salario mínimo cabe indicar que en primera instancia el presidente de la república emite un Acuerdo Gubernativo con el objeto de iniciar el proceso de convocatoria, integración y negociación del salario mínimo para las diversas actividades económicas. Con base en dicho acuerdo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social convoca a las partes tanto trabajadora como empleadora para la integración de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de actividades agrícolas y no agrícolas. Una vez integradas estas comisiones se inicia un proceso de negociación en el entendido de que en julio de cada año deben culminarse dichas negociaciones a efecto de que se eleven a la Comisión Nacional del Salario para su discusión, modificación y aprobación. Una vez la Comisión Nacional del Salario culmina este proceso, la propuesta es enviada a la junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y a la junta monetaria para que emitan dictamen acerca de la viabilidad de la propuesta.

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

Sin embargo, es importante indicar que si bien, el procedimiento de establecimiento del salario mínimo está claramente delineado, el mismo adolece de una serie de

deficiencias desde el proceso mismo de convocatoria hasta la toma final de la decisión por parte del presidente de la República. En primer término, los plazos establecidos en los diversos momentos, generalmente no se cumplen por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Otro elemento de gran significación es el relacionado con la inexistencia de instrumentos de tipo coercitivo que garanticen el cumplimiento de las delegaciones como representantes de cualquiera de las partes.

La delegación de los representantes generalmente no se realiza a través de procesos democráticos y transparentes, lo cual hace que se tiendan a reproducir las deficiencias organizacionales de las partes en los representantes. Por su parte, el procedimiento de negociar en una primera instancia en las Comisiones Paritarias y en un segundo momento en la Comisión Nacional del Salario, aunado con la permanente falta de voluntad política de negociar de la parte empleadora liderada generalmente por la cámara de asociaciones agrícolas, comerciales, industriales y financieras, (CACIF), todas las comisiones se vuelven inoperantes y no se obtengan resultados que impliquen soluciones viables a la problemática del deterioro de los salarios reales de la clase trabajadora.

Asimismo, la inexistencia de procedimientos legales que garanticen el uso de información fiable sobre la evolución de la economía, de los indicadores de precios, de salarios y de estados financieros fiables de las empresas o de los sectores económicos, así como la inexistencia de capacidad plena, por parte de este sistema, debilita aún más el espacio de negociación conformado por las diversas comisiones del salario

mínimo. Todo lo anterior sugiere que la clase trabajadora debe profundizar sobre la situación actual de las comisiones y no solamente fortalecer sus capacidades de negociación, sino orientar también sus esfuerzos hacia el rediseño de la legislación relacionada con el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas de salarios mínimos que garanticen su efectiva, eficaz y eficiente solución a la problemática salarial en el país.

d) Convenio Internacional del Trabajo número 26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, celebrado en Ginebra el 30 de mayo de 1928, ratificado por Guatemala, el 4 de mayo de 1961, este Convenio se refiere a la obligación de los estados, a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de salarios de los trabajadores empleados en las industrias en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios.

e) Convenio Internacional del Trabajo número 99 relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, celebrado en Ginebra el 6 de junio de 1951, ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961, este Convenio se refiere a la obligación de los Estados miembros a establecer o conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas. Entre las características de este convenio resaltan:

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

- 2) La permisibilidad del pago parcial del salario mínimo en especie en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente;
- 3) Medidas para que las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficios para los mismos y para que el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable;
- 4) Libertad para la determinación de los métodos de fijación de los salarios mínimos y sus modalidades de aplicación, a reserva de una detenida consulta preliminar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Asimismo, plantea que los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos en condiciones de una absoluta igualdad;
- 5) Obligatoriedad de las tasas mínimas de salarios para los empleadores y trabajadores y no podrán ser reducidas;
- 6) Posibilidad de reducción de las tasas fijadas a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de trabajadores discapacitados;
- 7) Derecho judicial a cobrar el importe de cantidades que se les adeuden por recibo de salarios inferiores a las tasas mínimas; y,
- 8) Obligatoriedad de informar anualmente las modalidades de aplicación de estos métodos y sus resultados.

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

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

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

2.9. Mecanismos para la fijación e implementación del salario mínimo

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

2.9.1. Mecanismos para la fijación del salario mínimo

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

a) Según la naturaleza del acto; pueden fijarse mediante:

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

b) Según el ámbito de aplicación:

- 1) Aplicación general o global;
- 2) Por regiones o zonas;
- 3) Por ramas de actividad económica; y,
- 4) Por categorías profesionales.

c) Para categorías particulares de trabajadores: En este rubro se encuentran los jóvenes trabajadores, aprendices, trabajadores minusválidos y otra categoría de trabajadores.

2.9.2. Mecanismo para la implementación del salario mínimo

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

Según el Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 103, establece lo siguiente; “que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”. Asimismo en el Artículo 105, del mismo Código de Trabajo establece textualmente: “Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias, encargadas de asesorar ha dicho Ministerio en la política general del salario”.

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

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

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

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

El organismo ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante acuerdo, dictará el reglamento que regule la organización y el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo.

Es de hacer resaltar que existen comisiones creadas para el establecimiento de los salarios mínimos, las cuales se reúnen de acuerdo a las fechas establecidas en la ley, y que sean determinadas en las reuniones precedentes. Los integrantes de dichas

comisiones deben ser nombrados por las organizaciones de trabajadores en el caso de éstos, en el caso de los empresarios los deben nombrar sus respectivas organizaciones acreditadas y los representantes gubernamentales deben ser nombrados por el respectivo acuerdo. Quienes presiden las comisiones son los inspectores de trabajo en el caso de las paritarias y el director de trabajo en el caso de la comisión nacional.

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

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

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

Copias de este dictamen deberán ser enviadas al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que

ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones dentro de un plazo no mayor de treinta días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al ministerio resolver lo procedente”.

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

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

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

El proceso de desarrollo para la fijación del salario mínimo, empieza en el mes de enero de cada año, en le que dentro de sus primeros veinte días, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe nombrar a las personas que integran las Comisiones Paritarias, con ocho días de anticipación a la fecha en que el Ministerio de Trabajo vaya a designar a los miembros de las Comisiones Paritarias, debe publicar el día y hora exactos en que

ésta va a tener lugar, en el diario oficial y en una de los de mayor circulación en dos publicaciones.

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

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

pertinentes en relación a si la fijación proyectada pudiera afectar sus campos de actividades. Las observaciones relacionadas deberán ser remitidas dentro de un plazo no mayor de treinta días.

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

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

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

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

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

- a) Dos representantes gubernamentales que deberán ser personas de experiencia en asuntos económicos y laborales, que serán designados por el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- b) Dos representantes sindicales de trabajadores.
- c) Dos representantes de entidades gremiales y sindicatos patronales.
- d) Un representante del Ministerio de Economía.
- e) Un representante de la Junta Monetaria.
- f) Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- g) Un representante de Instituto Nacional de Estadística.
- h) Un representante del Instituto Indígena Nacional.
- i) El jefe de la oficina administrativa del salario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien actuara como presidente de la Comisión Nacional del Salario.

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

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

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

CAPÍTULO III

3. Salarios mínimos para actividades agrícolas, no agrícolas, de la actividad exportadora y de maquila

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

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

3.1. Actividades agrícolas

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

A “Agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

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

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

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

01.1.2. Cultivo de hortalizas y legumbres, especialidades, hortícola y productos de vivero.

01.1.3. Cultivo de frutas, nueces, plantas cuyas hojas se utilizan para preñar bebidas y especias.

01.2. Cría de animales.

01.2.1. Cría de ganado vacuno y de ovejas, cabras, caballos, asnos, mulas y burdéganos; cría de ganado lechero.

01.2.2. Cría de otros animales, elaboración de productos animales n.c.p.

01.3. Cultivo de productos agrícolas en combinación con la cría de animales (explotación de minas).

- 01.4. Actividades de servicios agrícolas y ganaderos, excepto las actividades veterinarias.
- 01.5. Caza ordinaria y mediante trampas y repoblación de animales de caza incluso las actividades de servicios conexas.
- 02. Silvicultura extracción de madera y actividades de servicios conexas.
 - 02.1. Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas”.³¹

3.2. Actividades no agrícolas

Actividades no agrícolas: Por ser demasiada extensa esta clasificación se presenta de una forma resumida, en la cual solo se indicaran los títulos y subtítulos, siendo los siguientes;

B Pesca

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

C Explotación de minas y canteras

- 10. Extracción de carbón y lignito: extracción de turba.
- 11. Extracción de petróleo crudo y gas natural; actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas, excepto las actividades de prospección

³¹ Organización de las Naciones Unidas. **Clasificación Internación Industrial Uniforme de Todas las Actividades Económicas, Revisión tres.** Pág. 16.

12. Extracción de minerales de uranio y torio

13. Extracción de minerales metalíferos.

14. Explotación de otras minas y canteras

D Industrias manufactureras

15. Elaboración de productos alimenticios y bebidas

16. Elaboración de productos de tabaco

17. Fabricación de productos textiles

18. Fabricación de prendas de vestir; adobo y teñido de pieles.

19. Curtido y adobo de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano, artículos de talabartería y guarnecería y calzado.

20. Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles, fabricación de artículos de paja y de materiales trenzables.

21. Fabricación de papel y de productos de papel.

22. Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones.

23. Fabricación de coque, productos de la refinación del petróleo y combustible nuclear.

24. Fabricación de sustancias y productos químicos.

25. Fabricación de productos de caucho y plástico.

26. Fabricación de otros productos minerales no metálicos.

27. Fabricación de metales comunes.

- 28. Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo.
- 29. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.p.
- 30. Fabricación de maquinaria de oficina, contabilidad e informática.
- 31. Fabricación de maquinaria y aparatos eléctricos n.c.p.
- 32. Fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones.
- 33. Fabricación de instrumentos médicos, ópticos y de precisión y fabricación de relojes.
- 34. Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques.
- 35. Fabricación de otros tipos de equipo de transporte.
- 36. Fabricación de muebles; industrias manufactureras n.c.p.
- 37. Reciclamiento.
- E Suministro de electricidad, gas y agua.
 - 40. Suministro de electricidad, gas, vapor y agua caliente.
 - 41. Captación, depuración y distribución de agua.
- F Construcciones.
 - 45. Construcción de edificios.
- G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.
 - 50. Venta, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas; venta al por menor de combustible para automotores.

- 51. Comercio al por mayor y en comisión, excepción el comercio de vehículos automotores y motocicletas.
 - 52. Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; reparación de efectos personales enseres domésticos.
- H Hoteles y restaurantes.
- 55. Hoteles y restaurantes.
- I Transporte, almacenamiento y comunicaciones.
- 60. Transporte por vía terrestre; transporte por tuberías.
 - 61. Transporte por vía acuática.
 - 62. Transporte por vía aérea.
 - 63. Actividades de transporte complementarias y auxiliares, actividades de agencias de viajes.
 - 64. Correo y telecomunicaciones.
- J Intermediación financiera.
- 65. Intermediación financiera, excepto la financiación de planes de seguros y de pensiones.
 - 66. Financiamiento de planes de seguros y de pensiones, excepto los planes de seguridad social de filiación obligatoria.
 - 67. Actividades auxiliares de la intermediación financiera.
- K Actividades inmobiliarias
- 70. Actividades inmobiliarias.
 - 71. Alquiler de maquinaria y equipo sin operarios y de efectos personales y enseres domésticos.

- 72. Informática y actividades conexas.
- 73. Investigaciones y desarrollo.
- 74. Otras actividades empresariales.
- L Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.
 - 75. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.
- M Enseñanza.
 - 80. Enseñanza.
- N Servicios sociales y de salud.
 - 85. Servicios sociales y de salud.
- U Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales.
 - 90. Eliminación de desperdicios y aguas residuales, saneamiento y actividades similares.
 - 91. Actividades de asociaciones n.c.p.
 - 92. Actividades de esparcimiento y actividades culturales y deportivas.
 - 93. Otras actividades de servicios.
- P Hogares privados con servicios domésticos
 - 95. Hogares privados con servicios domésticos.

3.3. Salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas

Para todas las actividades descritas anteriormente, según “La Clasificación Internacional Industrial Uniforme” de todas las Actividades Económicas (CIIU), Revisión tres, de la Organización de las Naciones Unidas; el salario mínimo por el cual se rigen estas actividades, según el Acuerdo Gubernativo 398-2008, el cual fija el salario mínimo de cincuenta y dos quetzales exactos (Q.52.00), por jornada ordinaria de trabajo o por una tarea diaria de trabajo, a partir del uno de enero del año dos mil nueve”. Para las actividades no agrícolas, según lo establecido en el Acuerdo Gubernativo 398-2008, en el cual establece salario mínimo para las actividades no agrícolas, y en el cual se fija un salario mínimo de cincuenta y dos quetzales exactos (Q.52.00), por jornada de trabajo a partir del uno de enero del año dos mil nueve.

3.4. Actual salario mínimo para la actividad exportadora y de maquila en Guatemala

Por convenir a la exposición del tema, creemos que es conveniente insertar el Acuerdo Gubernativo donde se fija el salario mínimo para la Actividad Exportadora y de Maquila en Guatemala, el cual se encuentra vigente para el año dos mil nueve.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Acuérdese fijar los siguientes

**SALARIOS MINIMOS PARA ACTIVIDADES AGRICOLAS, NO AGRICOLAS Y DE LA
ACTIVIDAD EXPORTADORA Y DE MAQUILA.**

ACUERDO GUBERNATIVO No. 625-2007

Guatemala, 27 de diciembre del 2007

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO

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

CONSIDERANDO

Que las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas y No Agrícolas para cumplir con el cometido que les asigna el Código de Trabajo, han presentado los informes en los plazos establecidos, sin haber llegado a consenso, por lo que la Comisión Nacional del Salario emitió el dictamen de fecha cinco de diciembre de dos mil siete, del que se deriva que tampoco hubo consenso en esa instancia correspondiéndole al Presidente de la República emitir el Acuerdo Gubernativo respectivo.

CONSIDERANDO

Tomando en cuenta que una de las funciones del Estado es velar por el mantenimiento de las condiciones de producción y gobernabilidad, resulta conveniente evitar un

deterioro de los salarios reales de los trabajadores y por consiguiente de las condiciones de bienestar de las familias, por lo cual es necesario un ajuste en los salarios mínimos de manera que los trabajadores que lo perciban puedan atender sus necesidades básicas, mejorar su productividad y ubicarse en un nivel tal que les permita ser cada día menos pobres.

CONSIDERANDO

Que siendo obligación del Estado la promoción del desarrollo ordenado y eficiente del comercio exterior del país, así como el crear las condiciones adecuadas para promover de capitales nacionales y extranjeros, es procedente crear un salario mínimo para la actividad exportadora y de maquila, con el objeto de atender la vulnerabilidad económica de este tipo de empresas establecidas en el país y generar condiciones para el establecimiento de otras que generen empleo en beneficio de la clase trabajadora.

CONSIDERANDO

Que el fomento de la productividad en las empresas es un instrumento para el crecimiento de las mismas, el aumento de los ingresos de los trabajadores y sobre todo la creación de plazas de empleo dignas, superando progresivamente los salarios mínimos buscando ingresos superiores a éste, tal y como muchos países de economías similares a la Guatemalteca lo han logrado, a través de la implementación de acciones a mediano y largo plazo;

POR TANTO

En el ejercicio de las funciones que le confieren los artículos 102 literal f) y 183 literal e) de la Constitución Política de la República de Guatemala, 3 del Convenio 131 sobre la

fijación de salarios mínimos, de la Organización Internacional del Trabajo, 103, 104, 112, 113 y 115 del Código de Trabajo;

ACUERDA:

Fijar los siguientes:

**SALARIOS MINIMOS PARA ACTIVIDADES AGRICOLAS,
NO AGRICOLAS Y DE LA ACTIVIDAD EXPORTADORA Y DE MAQUILA**

ARTICULO 1.- Salario Mínimo para las Actividades Agrícolas. Para las Actividades Agrícolas se fija el salario mínimo de CUARENTA Y SIETE QUETZALES (Q 47.00) DIARIOS equivalente a CINCO QUETZALES CON OCHENTA Y OCHO CENTAVOS (Q 5.88) POR HORA, en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a las jornadas mixta o nocturna, a partir del uno de enero del año dos mil ocho.

ARTICULO 2.- Salario Mínimo para las Actividades no Agrícolas. Para las Actividades No Agrícolas se fija el salario mínimo de CUARENTA Y OCHO QUETZALES CON CINCUENTA CENTAVOS DE QUETZAL (Q 48.50) DIARIOS equivalente a SEIS QUETZALES CON SEIS CENTAVOS (Q 6.06) POR HORA, en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a las jornadas mixta o nocturna, a partir del uno de enero del año dos mil ocho.

ARTICULO 3.- Salario Mínimo para la Actividad Exportadora y de Maquila. Para la Actividad Exportadora y de Maquila se fija el salario mínimo de CUARENTA Y SIETE QUETZALES CON SETENTA Y CINCO CENTAVOS DE QUETZAL (Q 47.75) DIARIOS

equivalente a CINCO QUETZALES CON NOVENTA Y SIETE CENTAVOS (Q 5.97) POR HORA, en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a las jornadas mixta o nocturna, a partir del uno de enero del año dos mil ocho.

ARTÍCULO 4.- Definiciones. Para los efectos del presente acuerdo, por actividades agrícolas se entiende las comprendidas en la categoría de tabulación A, de la clasificación Internacional Industrial Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU), Revisión tres, de la Organización de las Naciones Unidas; por Actividades No Agrícolas se entiende las comprendidas en las Categorías de Tabulación de la B a la P de la citada clasificación, en lo concerniente al sector privado, con excepción de la actividad exportadora y de maquila, la cual debe entenderse de conformidad con lo regulado en el Decreto número 29-89 del Congreso de la República, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila.

ARTÍCULO 5.- Derechos Adquiridos. El presente Acuerdo no implica renuncia del trabajador, ni abandono del empleador, de convenios preexistentes más favorables al trabajador.

ARTÍCULO 6.- Jornadas de Trabajo. Salvo los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo, así como las excepciones legales, la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no

puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal.

ARTICULO 7.- Casos Especiales. Cuando por las peculiaridades y naturaleza de cada trabajo, se pacte el pago de la remuneración por hora, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, en ningún caso saldrán perjudicados los trabajadores que ganan por pieza o precio alzado, o a destajo, de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 8.- Sanciones. A los empleadores que por cualquier medio o motivo violen las disposiciones del presente Acuerdo, se les impondrá una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas de conformidad con el artículo 272 inciso c) del Código de Trabajo, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a recuperar las sumas que se les adeuden por ese motivo.

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

ARTÍCULO 10.- Bonificación Incentivo. Los salarios mínimos establecidos por este acuerdo gubernativo deben entenderse sin menoscabo de la Bonificación Incentivo ya fijada, para los trabajadores del sector privado, en el Decreto 78-89 y sus reformas.

ARTICULO 11.- Salario Mínimo y Productividad. El objetivo del salario mínimo y productividad es lograr que un mayor número de trabajadores devenguen salarios que sean superiores a los fijados en este acuerdo gubernativo; en consecuencia, el Organismo Ejecutivo promoverá para que el mayor número de empresas consideren adoptar sistemas de remuneración por productividad.

Se exhorta a los empleadores para que busquen e Implementen en sus actividades laborales métodos de remuneración por productividad para buscar la competitividad y mejorar los ingresos de los trabajadores.

De no cumplirse con las metas determinadas bajo el sistema salarial por productividad del trabajador, su remuneración en ningún caso podrá ser menor al salario mínimo fijado en este acuerdo gubernativo para las actividades agrícolas y no agrícolas.

ARTICULO 12.- Promoción de la Implementación de Sistemas Salariales por Productividad. Con el fin de coadyuvar en el objetivo de procurar a los trabajadores mejores ingresos a través de acciones tendientes a la generación de empleo digno, el crecimiento de la productividad en las empresas y darle cumplimiento a los

compromisos internacionales adquiridos por el Estado de Guatemala y por los sectores Trabajador y Empleador organizados, se designa al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que coordine acciones con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-, para que dentro del marco de sus atribuciones legales, preste la asesoría que requieran las empresas interesadas en aplicar esquemas voluntarios de remuneración por productividad de los trabajadores.

A estos efectos, las referidas acciones deben inclinarse en forma específica a desarrollar la promoción de esquemas de productividad, que incluya los elementos siguientes:

- a) El estudio sobre esquemas de remuneración por productividad para actividades laborales específicas, priorizando aquellos sectores que carezcan de los mismos;
- b) El desarrollo de actividades tendientes a promocionar y divulgar las buenas prácticas en materia de productividad; y
- c) La prestación de servicios especializados a las empresas según el área o actividad económica en que se desenvuelvan.

ARTÍCULO 13.- Vigencia. El presente Acuerdo empieza a regir el uno de enero del año dos mil ocho y deberá publicarse en el Diario de Centro América. *(ms1)*

COMUNIQUESE

Firmado

OSCAR BERGER

RODOLFO COLMENARES ARANDI,

MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
LIC. JORGE RAUL ARROYAVE REYES,
SECRETARIO GENERAL PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

Publicado en el Diario de Centro América

31 de Diciembre de 2007.

En lo que respecta a la actividad exportadora y de maquila, no la encontramos dentro la Clasificación Internacional Industrial, Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), Revisión tres, de la Organización de las Naciones Unidas, pero si dentro de la Ley de Fomento y Desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, dentro de la cual se regula lo referente a la actividad exportadora y de maquila. Con esta nueva ley se busca el fortalecimiento del comercio exterior del país; crear condiciones adecuadas para promover la inversión de capitales nacionales y extranjeros; orientar la economía nacional para lograr la utilización adecuada de los recursos naturales y el potencial humano para incrementar la riqueza y con esto lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional y finalmente colocar a nuestro país en un nivel adecuado de competitividad frente al resto de nacionales.

De conformidad con la presente Ley, las empresas podrán calificarse como:

- a) Maquiladora bajo el régimen de Admisión Temporal.
- b) Exportadora bajo el régimen de Admisión Temporal.
- c) Exportadora bajo el régimen de Devolución de Derechos.
- d) Exportadora bajo el régimen de Reposición con franquicia Arancelaria.
- e) Exportadora bajo el régimen de Componente Agregado nacional Total

Se entenderá por actividad de maquila bajo el Régimen de Admisión Temporal, aquella orientada a la producción y/o ensamble de bienes, que en términos de valor monetario contengan como mínimo el cincuenta y uno (51%) por ciento de mercancías extranjeras, destinadas a ser reexportadas a países fuera del área centroamericana, siempre que se garantice ante el fisco la permanencia de las mercancías admitidas temporalmente, mediante fianza, garantía específica autorizada por el Ministerio de Finanzas Públicas, garantía bancaria o a través de almacenes generales de depósito autorizados como almacenes fiscales y que constituyan fianza específica para ese tipo de operaciones.

Se entenderá por actividad exportadora bajo el Régimen de Admisión Temporal, aquella orientada a la producción de bienes que se destinen a la exportación fuera del área centroamericana, siempre que se garantice ante el fisco la permanencia de las mercancías admitidas mediante fianza, garantía es específica autorizada por el Ministerio de Finanzas Públicas, garantía bancaria, o a través de almacenes generales de depósito autorizados como almacenes fiscales y que constituyan fianza específica para ese tipo de operaciones.

Se entenderá por actividad exportadora bajo el régimen de Devolución de Derechos, aquella orientada a la producción y/o ensamble de bienes, que se destinen a la exportación o reexportación a países fuera del área centroamericana, siempre que se

garantice ante el fisco mediante la constitución de depósito en efectivo, la permanencia de las mercancías intermedias temporalmente.

Se entenderá por actividad exportadora bajo el Régimen de Reposición con Franquicia Arancelaria, aquella orientada a la producción de mercancías que han tenido como destino de venta a empresas exportadoras, quienes las integraron, incorporaron o agregaron a mercancías previamente exportadas fuera del área centroamericana.

Se entenderá por actividad exportadora bajo el Régimen de Componente Agregado Nacional Total, aquella orientada a la producción o ensamble de bienes que se destinen a la exportación a países fuera del área centroamericana, y que utilicen en su totalidad mercancías nacionales o nacionalizadas.

3.5. Justicia, igualdad y derecho del trabajo

El autor Edgar Bodenheimer, indica que la definición que daba Ulpiano del derecho: “como el arte de lo bueno y de lo justo, contiene la riqueza que suele emanar generosamente de los pensamientos expresados con sabia sencillez. El derecho se inspira en la búsqueda de la justicia. La justicia, se ha señalado, es la idea específica del derecho, y está reflejada con un grado mayor o menor de claridad o desfiguración, en todas las leyes positivas y es la medida de su corrección”.³²

³² Bodenheimer, Edgar. **Teoría del derecho**. Pág. 56.

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

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

y más importante de los mandamientos de la justicia. Pero este mandamiento implica también que hombres y situaciones desiguales sean tratados desigualmente”.³³

La comprensión de esta circunstancia impulsó el surgimiento de una nueva concepción del derecho, la que, advirtiendo la inequidad real que generaba la relación de trabajo dependiente, logró dimensionar de manera distinta al ideal de justicia, y consecuentemente a la noción de igualdad. El novedoso espíritu que impregna a todo el derecho y que específicamente, origina el nacimiento del derecho del trabajo, deja de fundarse en la premisa de la igualdad, para postular la idea de la igualación, lo que excluye el tratamiento igual para todos los hombres y casos, sino solamente igualdad en la medida del tratamiento, incluso desigualdad del tratamiento, en caso de diferencias entre hombres y casos, no igualdad absoluta, sino proporcional del tratamiento.

Así comienza a hablarse de la justicia social, que consiste en la exigencia de que todos los medios de los que el Estado puede legítimamente disponer, sean consagrados, por él, antes que a cualquier otro fin, a la tutela de la vida y de la integridad física y moral de sus componentes y sobre todo, de quienes no estén en grado de proveer a ello con medios propios o de otras personas particularmente obligadas. Se trata de una concepción de la justicia que exige la intervención del Estado como instrumento indispensable para proveer de amparo a las necesidades que la vida social genera al individuo, y esta intervención supone la introducción de desigualdades compensadoras

³³ **Ibid.** Pág. 54.

de los desequilibrios que exhibe la realidad. Porque si la justicia es igualdad, cabe precisar que ésta no es tomada en sentido absoluto, es decir, como tratamiento raso para todos, cualesquiera sean las circunstancias y condiciones. Por el contrario, una de las exigencias de la justicia es la distinción o diferenciación, de forma tal que las ventajas y las cargas, los derechos y deberes, sean distribuidos teniendo en cuenta las circunstancias condicionantes.

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

3.6. La distinción entre desigualdad y discriminación

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

Si bien en su sentido vulgar, discriminar significa separar o distinguir unas cosas de otras; sin embargo, desde el punto de vista técnico-jurídico, la discriminación supone un trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros. En otras palabras, para la ciencia jurídica, la discriminación implica establecer diferenciaciones sobre la

base de pautas o criterios no aceptables o tolerables, abarcando aquellas situaciones en las que una persona o grupo es tratado desfavorablemente a partir de motivos no lícitos.

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

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

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

agrícolas como para las no agrícolas, aquí vemos el trato desigual que existe, para con los trabajadores agrícolas, aquí se está violentando la igualdad y se le está dando un trato discriminatorio al trabajador campesino, he aquí que la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.

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

3.7. La importancia del principio de igualdad en la materia salarial

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

determinando su status; para la sociedad en general, el salario es un medio pacífico de distribución de la riqueza y en consecuencia, un mecanismo que determina la estructura y la movilidad social.

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

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

carácter emocional que constituye un ingrediente estructural esencial de la supervivencia del grupo.

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

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

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

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

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

3.7.1. Aplicación normativa

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

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

a) El trabajo desempeñado;

- b) La jornada de trabajo; y
- c) Las condiciones de eficacia con que se desarrolla el mismo”.³⁴

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

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

El 10 de marzo de 1948, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas adoptó una resolución por la cual declaraba aprobar el principio de la igualdad de

³⁴ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit** Pág. 617.

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

En 1951, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, aprobó el Convenio que llevaría el número 100, sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina para un trabajo de valor igual. El convenio internacional número 111, sobre la discriminación en materia de empleo y de profesión, si bien no alude explícitamente a la materia salarial, procura obligar a los Estados a aplicar una política nacional tendiente a promover la igualdad de oportunidades en materia de empleo y profesión. Ambos Convenios Internacionales de Trabajo fueron ratificados por nuestro país, por la ley número 16.083, del 6 de octubre de 1989.

A nivel regional, cabe recordar la disposición incluida en el Artículo 119 del Tratado de Roma (1957), en la que se consagra la igualdad de remuneración entre trabajadores masculinos y femeninos por un mismo trabajo. La circunstancia de no haber referido al valor del trabajo, implicó de hecho un obstáculo para que los Estados integrantes de la Comunidad Europea, avanzaran en la armonización de sus legislaciones en referencia al principio de igualdad aplicado al salario. Luego de intensos debates, la Directiva número 117, adoptada por el Consejo de las Comunidades en 1975, finalmente tradujo

la idea contenida en el Tratado como igual salario para un trabajo del mismo valor. Posteriormente, la Carta Social Europea (Artículo 4, párrafo 3), previó el compromiso de las partes contratantes de reconocer el derecho de los trabajadores masculinos y femeninos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

En síntesis, es posible establecer que en el espíritu de todas estas normas, se encuentra plasmada la idea de amparar el principio que podría enunciarse como igual salario por trabajo de igual valor. Esta máxima no consagra una equiparación salarial absoluta para quienes desempeñan el mismo trabajo, sino que admite la posibilidad o licitud jurídica de que se introduzcan distinciones en la retribución, a partir del valor concreto que posea el trabajo desarrollado por cada persona.

3.7.2. La igualdad como un derecho mínimo para los trabajadores

El derecho laboral, posee, al principio como sustento, el amparo a los trabajadores y la consecución de una igualdad sustancial y práctica para los sujetos involucrados. Se trata de una ramificación del derecho esencialmente relacionado a las convenciones colectivas de trabajo marcadamente adherentes a la realidad, de lo que resulta también un especial dinamismo.

El derecho del trabajo está intensamente expuesto a la inestabilidad y a las fluctuaciones de la política. Nacido en una época de prosperidad económica, caracterizada por cierta estabilidad de las relaciones jurídicas, se concibió la

intervención del Estado como un medio de elaborar una legislación detallada de las condiciones de trabajo, con vistas a forzar a los actores sociales a buscar la solución de sus conflictos. El resultado de esa intervención es la característica básica de la reglamentación de las relaciones de trabajo; la heteroregulación, que provoca la rigidez de la legislación. Sin embargo, las persistentes crisis contemporáneas han sido un impacto particularmente destructivo sobre el empleo (provocando el desempleo en masa), poniendo en crisis el modelo tradicional del derecho del trabajo, tal como fue siendo construido en su época áurea, en particular en los años sesenta. Ese modelo de Derecho de Trabajo, asegurando un incremento de tutela de los trabajadores, ha sido acusado de constituir un factor de rigidez del mercado de empleo y de la alta de costo de trabajo y, en esa medida, de contribuir a la disminución de los niveles de empleo y, consecuentemente, al desempleo.

Esos fenómenos (desregulación y flexibilización), corresponden apenas a un nuevo espíritu del Estado menos centralizado, más abierto a los grupos naturales y más preocupados con la eficacia y bienestar de la comunidad como un todo y no apenas de una parcela de privilegiados. Tenemos así, la firme convicción de que la flexibilización y la desregulación se presentan como mecanismos útiles de desenvolvimientos de las relaciones laborales y que necesitan ser bien utilizados y comprendidos por todos los actores sociales. Estos referidos mecanismos deberán así tener prioridad política, asociada la opción de ejecutar un conjunto de políticas y acciones capaces de unir la estabilidad con crecimiento e inclusión social.

CAPÍTULO IV

4. Inconstitucionalidad

4.1. Evolución histórica de inconstitucionalidad

Las primeras ponencias sobre la creación del tribunal de control constitucional y del proyecto de ley de control de la inconstitucionalidad, se presentaron para su discusión al seno del III congreso jurídico guatemalteco, celebrado en la ciudad de Guatemala, en septiembre de 1964. Inspirados en la experiencia judicial guatemalteca y fundamentalmente en la estructura del tribunal constitucional de la República Federal Alemana, siguiendo las orientaciones del sistema austriaco preconizado por el jurista Hans Kelsen.

La asamblea nacional constituyente, incorporó en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1965, el Tribunal Constitucional con el nombre de Corte de Constitucionalidad, dotándole de carácter transitorio y no autónomo, integrado por doce magistrados, incluyendo al Presidente de la Corte Suprema de Justicia, quien lo presidía, cuatro magistrados de la misma y los siete restantes por sorteo global que se practicaba entre los magistrados de las Cortes de Apelaciones y de lo Contencioso Administrativo.

Posteriormente, para restablecer el orden constitucional, se conformó una Asamblea Nacional Constituyente y se convocó a elecciones libres y democráticas; dentro de

dicha Asamblea, se conformaron tres comisiones de trabajo y una de ellas, encargada específicamente de discutir en forma jurídica las garantías constitucionales y la defensa del orden constitucional. En cumplimiento de lo anterior era de suma importancia investigar el pasado jurídico-político, con relación a la defensa de la Constitución y así elaborar no sólo la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, sino además, el desarrollar el capítulo VII de la Constitución.

La Constitución Política de la República de Guatemala, fue promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente en 1985 y contempla dentro del capítulo VI, todo lo relativo a Garantías Constitucionales y defensa del Orden Constitucional:

- 1) Exhibición Personal;
- 2) Amparo;
- 3) Inconstitucionalidad de las Leyes;
- 4) Corte de Constitucionalidad;
- 5) Comisión y Procurador de los Derechos Humanos;
- 6) Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad

La asamblea nacional constituyente, también promulgó la ley de amparo, exhibición personal y de Constitucionalidad, que junto a la Constitución Política de la República de Guatemala, dan origen a la Corte de Constitucionalidad. De esta forma y no obstante que la instalación de la Corte, debió llevarse a cabo 90 días después del Congreso de la República, conforme al artículo 269 constitucional, esta quedó instaurada hasta el 9 de junio de 1986.

4.2. Definición y clases de inconstitucionalidad

La acción de inconstitucionalidad: Es la acción que se da ante la existencia de un asunto pendiente de resolver, sea ante los tribunales de justicia o en el procedimiento para agotar la vía administrativa en dónde se considere que una norma a ser aplicada lesiona un derecho, es ahí cuando la acción constituye un medio razonable para amparar el derecho considerado lesionado en el asunto principal, de forma que lo resuelto por el tribunal constitucional repercuta positiva o negativamente en dicho proceso pendiente de resolver, por cuanto se manifiesta sobre la constitucionalidad de las normas que deberán ser aplicadas en dicho asunto, dentro de las clases de inconstitucionalidad encontramos:

a) Inconstitucionalidad de carácter general o directa: Para abundar entre las dos formas de impugnar leyes hacemos referencia en primer lugar al sistema de control “concentrado” inconstitucionalidad directa su ascendencia es austriaca, inspirada por Hans Kelsen: “incorporado a las constituciones de Austria y de Checoslovaquia de 1920 y aceptado luego en ordenamientos de Europa Continental, se centro en un tribunal constitucional con facultad privativa para resolver sobre la adecuación de las leyes, con la atribución de declarar su nulidad, tema cuyo antecedente ven varios autores en la practica norteamericana, a partir de la conocida sentencia preparada por el Juez Jhon Marshall, presidente en 1803 de la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos de América, dictada en el caso Marbury V. Madison”.³⁵

³⁵ Maldonado Aguirre, Alejandro. **El control constitucional** en reflexiones constitucionales. Publicación de la corte de constitucionalidad de Guatemala. Pág. 19.

b) Inconstitucionalidad en casos concretos: López Guerra, Luis. La establece como: “La facultad exclusiva de anulación de la que se atribuyo al Tribunal Constitucional mostro una dificultad importante, a saber, el hecho de que la constitucionalidad de normas solo podría advertirse en su aplicación a los casos concretos; ello dio origen a considerar la introducción del sistema de control difuso o inconstitucionalidad indirecta, esto es la de examinar la denuncia de leyes que, de aplicarse a conflictos pendientes de fallarse en la jurisdicción ordinaria resultan ser inconstitucionales, persiguiendo obtener ese pronunciamiento del Tribunal Constitucional antes de decidirse el caso o conflicto concreto, justificado porque, por un lado, se habría agotado el plazo preclusivo para atacarlas en la vía directa, y por otro, el juez de su conocimiento estaba impedido de evitar la aplicación de la norma cuestionada”³⁶.

4.3. Inconstitucionalidad de leyes

Inconstitucionalidad de carácter general o directa: para abundar en la diferencia entre las dos formas de impugnar leyes, hacemos referencia en primer lugar al sistema de control concentrado o inconstitucionalidad directa. Su ascendencia es austriaca, inspirada por Hans Kelsen, incorporado a las constituciones de Austria y de Checoslovaquia y acepto luego en ordenamiento de Europa Continental, se centro en un tribunal constitucional con facultad privativa para resolver sobre la adecuación de las leyes a la Constitución, esto es el enjuiciamiento del apego a la ley fundamental de las

³⁶ López Guerra, Luis. **Introducción al derecho constitucional**. Pág. 198

normas emitidas por el órgano encargado de la emisión de las leyes, con la atribución de declarar su nulidad.

4.4. Sistema mixto adoptado por Guatemala

Con el elemento de los sistemas aludidos, la Constitución de 1985, adoptó una formulación combinada, establecido por una parte a Corte de Constitucionalidad, con carácter de tribunal permanente de jurisdicción privativa, para la función esencial de defender el orden constitucional, independiente de los demás organismos del Estado y con funciones específicas asignadas en la ley matriz y en la propia; por otra, habilitó a los jueces y tribunales, la inaplicación de ley en casos concretos.

De las funciones que corresponden a la Corte de Constitucionalidad, según Pinto Acevedo, Mynor, son: “interesa a nuestro tema destacar la de Conocer en única instancia las impugnaciones interpuestas contra leyes o disposiciones de carácter general, objetadas parcial o totalmente de inconstitucionalidad y la de conocer en apelación de todas las impugnaciones en contra de las leyes objetadas de inconstitucionalidad en casos concretos, en cualquier juicio, en casación, o en los casos contemplados por la ley de la materia”³⁷. Esta última de carácter constitucional, es la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

³⁷ Pinto Acevedo, Mynor. **La jurisdicción constitucional en Guatemala**. Publicación de la corte de constitucionalidad Guatemala, 1995.

En cuanto a la primera, en el Artículo 297, de la carta magna, se establece: “Las acciones en contra de leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general que contengan vicio parcial o total de inconstitucionalidad, se plantearán directamente ante el Tribunal o Corte de Constitucionalidad” y en lo que se refiere a la segunda, el precedente Artículo 266, de la Carta Magna, se establece: “En casos concretos, en todo proceso de cualquier competencia o jurisdicción, en cualquier instancia y en casación y hasta antes de dictarse sentencia, las partes podrán plantear como acción, excepción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley. El tribunal deberá pronunciarse al respecto”.

En relación con los dos sistemas, control concentrado y control difuso referidos, las notas distintivas de nuestro ordenamiento:

- a) El control concentrado es atribución de la Corte de Constitucionalidad en su condición de tribunal de jurisdicción privativa, independiente de la ordinaria;
- b) La Corte se integra con magistrados designados en forma diferente de los que conforman el Organismo Judicial;
- c) La Corte aplica el control concentrado en los casos de denuncia de inconstitucional; en estos eventos el fallo que la pronuncie tiene, como efecto principal, dejar sin vigencia la ley, reglamentos o disposición atacada o la parte de ella que resulta afectada;

En la inconstitucionalidad de carácter general opera la acción popular, esto es, que puede ser promovida tanto por instituciones determinadas como por cualquier persona, con el auxilio de tres abogados colegiados activos;

d) La legitimación para denunciarla en casos concretos control difuso, esta constreñida a que su proponente tenga la calidad de parte en el proceso; y su pronunciamiento por auto razonado corresponde al juez o tribunal de su conocimiento;

e) La corte de constitucionalidad conoce en vía de apelaciones los pronunciamientos que el control difuso atribuye a los jueces y tribunales de la jurisdicción ordinaria excepto jueces de paz, cuya revisión desemboca en la sentencia que puede confirmar o revocar, dictando pronunciamiento sustantivo, los autos que resuelven la prestación de inconstitucionalidad. Si la pretensión se acoge, su confirmación, en caso de alzada, por la corte los habilita para inaplicar la ley declarada inconstitucional al caso concreto del que estén conociendo. De igual manera, si la pretensión se desestima y se recurre a la apelación, puede la Corte sostenerla o revocarla, declarar su inaplicación.

f) Tanto el planteamiento de inconstitucionalidad directa como el instado en casos concretos, se trámita aplicando la normativa especial que prescribe la ley de la materia, esto es, la de la Corte de Constitucionalidad.

4.5. Causas que provocan violación al principio de igualdad

Entre las principales causas que provocan la violación al principio de igualdad se encuentran:

1) Fijación del salario mínimo: Como se observó en capítulos anteriores de la presente investigación, quedó comprobado que las Comisiones Paritarias y la Comisión Nacional del Salario, se basan en una clasificación internacional de actividades agrícolas, no

agrícolas, de exportación y de maquila para establecer la fijación del salario mínimo que regirá periódicamente en el territorio nacional tanto para actividades agrícolas como no agrícolas y actividad de exportación y de maquila, el cual para tener fuerza de ley necesita ser decretadas en Acuerdo Gubernativo; sin embargo, es importante indicar que si bien, el procedimiento de establecimiento del salario mínimo está claramente delineado, el mismo adolece de una serie de deficiencias desde el proceso mismo de convocatoria hasta la toma final de la decisión por parte del presidente de la República, aprobado por el Organismo Ejecutivo.

De la clasificación internacional de actividades agrícolas y no agrícolas, en la que se basa la Comisión Nacional del Salario para establecer el salario mínimo, se encuentra regulado en Tratados y Convenios Internacionales, lo cual con el nacimiento de la OIT en 1919, se estableció el primer texto sobre salario mínimo; cuando entró en vigor la Constitución Política de la República de 1945, se estableció la obligación de fijar el salario mínimo periódicamente, remitiendo los detalles a la futura legislación laboral.

Al entrar en vigor el actual Código de Trabajo, el uno de mayo de 1947, se inicia la obligación de fijar salario mínimo periódicamente. En 2001 se legisló de nuevo para que la fijación de dicho salario sea hecha anualmente.

Es por ello que para dicha fijación se han tomado en cuenta dos actividades, la actividad principal de esta zona es la maquila de textiles y agrícola, más específicamente de flores y vegetales.

Pero es importante resaltar que las actividades de industria no cuentan con una estacionalidad marcada, lo que dificulta una disponibilidad de empleo relativamente estable; es importante mencionar que la actividad industrial vinculada al mercado internacional, está ligada al comportamiento de la economía de los países desarrollados y que la demanda que estos puedan tener es lo que influirá en la prosperidad de dichas actividades y ayudara en la economía nacional. Esta característica puede resultar en una amenaza para la seguridad alimentaria de la población que depende de esta ocupación por la falta de inversiones por empresas extranjeras o por la misma crisis pollita que se vive en la actualidad.

Todo esto se debe al poco apoyo gubernamental a favor a la maquila y baja en la demanda de estos productos en el mercado exterior, debido a que esta zona tiene como uno de sus principales medios de vida la ocupación en las maquilas textiles y agropecuarias, que tienen como destino la exportación, la situación económica externa y el apoyo interno que se le dé a las mismas repercutirá en la demanda de mano de obra que estas puedan tener; una reducción en esta demanda implica la pérdida de empleos de una parte importante de la población dentro de la zona.

Hemos de hacer notar que según, sentencia de la Corte de Constitucionalidad, basada en el Artículo 4 de la “Constitución Política de la República de Guatemala”, indica al respecto, que debe tenerse en cuenta, que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, si no se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades

materiales, sino que su paridad deriva de la estima jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos; uno constitucional y el otro como principio general del derecho. Frecuentemente ha expresado esta Corte que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad siempre que tales diferencias tengan una base de razón.

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

Al referirnos de que situaciones diferentes sean tratadas de una forma diferente consideramos que en la actualidad las actividades no agrícolas en un porcentaje muy bajo, están devengando el salario mínimo e incluso algunos son contratados devengando menos del salario mínimo, caso contrario sucede en el sector agrícola, de exportación y de maquila, aquí la mayoría esta devengando menos del salario mínimo y una minoría esta devengando arriba de lo que es el salario mínimo, si

observamos el salario mínimo que un trabajador agrícola, no agrícolas debe de devengar por día esta en 52 quetzales, y para actividades exportadoras y de maquila 48.75 es así como funciona en la actualidad, y la ley para terminar de perjudicar al trabajador de exportación y de maquila, le asigna un salario mínimo inferior en relación a otras actividades.

Con el objeto de analizar la desigualdad en el salario mínimo agrícola, no agrícola, en relación al de exportación y de maquila, en el derecho laboral guatemalteco, es necesario indicar que todos los seres humanos, somos iguales en derechos y dignidad, sin discriminación alguna, todo esto en base al principio de igualdad. El salario mínimo debería de ser igual para todos los trabajadores, sin distinción alguna, ya que en la actualidad el acuerdo gubernativo 625-2007 en el cual se encuentra vigente el salario mínimo para las actividades de Exportación y de Maquila, se esta violentando principio de igual que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

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

proporcione como mínimo un salario que permita una existencia digna para los trabajadores y sus familias.

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

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

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

3) Causas que provocan la desigualdad entre el sector Exportador y de Maquila en la fijación del salario mínimo:

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

El analfabetismo en Guatemala provoca que el nivel de vida de los habitantes esté bajo. En Guatemala actualmente existen aproximadamente 12 millones de personas de las cuales 56% pertenecen al área rural quienes en su mayoría se dedican a actividades agrícolas. Otro factor que influye en el analfabetismo es el idioma, siendo el idioma oficial el español, pero en toda la república existen 23 idiomas mayas y cada forma lingüística representa culturas diferentes. Esto incluye que en la mayoría, son los hijos varones quienes tienen el privilegio de asistir a la escuela mientras que a las niñas se

les asignan tareas del hogar, porque ellas nacieron para ser amas de casa y no es importante que aprendan. Es urgente que en Guatemala se den cambios sobre estructuras culturales establecidas en el pasado, éstas hacen que el desarrollo en nuestro país sea lento y con un gran retraso en comparación de otros países, por tal motivo el analfabetismo es causa que provoca que al sector agrícola se le de un trato diferente al momento de fijar el salario mínimo, vemos que el sector agrícola es la columna vertebral de la economía de nuestro país y sin embargo no hacemos nada por ayudarlos sino al contrario mas los perjudicamos, como es uno de tantos casos la fijación del salario mínimo.

Existe baja cobertura de educación, escuelas incompletas en materiales y maestros para que impartan los cursos, la castellanización en los niños monolingües. El Ministerio de Educación es el encargado de brindar educación básica y el desarrollo integral de las personas. Pero resulta que en nuestro país el presupuesto es bastante bajo que no permite cubrir con las necesidades, el presupuesto se ha mantenido por debajo del 2% del producto interno bruto. La escasa inversión en la educación está ligada a la cooperación internacional que es la que provee en muchas ocasiones. En el año 2001 el Ministerio de Educación promovió que los colegios incluyeran en sus programas educativos que el alumno por graduarse tenía que alfabetizar aunque fuera una persona, y con esto se iba a resolver el problema en una medida. La pregunta es ¿qué se hizo en realidad y cuántas personas en tan poco tiempo logró alfabetizar? Queremos que las personas cambien la situación actual de analfabetismo en nuestro país en un lapso tan corto de tiempo, y después que las personas que lo hicieron no tenía ni

la experiencia y pedagogía necesaria para esto, no es lo correcto. Y en segundo lugar para que esto diera un resultado más positivo tenían que haberse ido a las áreas rurales y por lo menos durante seis meses. Fue muy claro que esto no funcionó ahora tienen el programa de apadrinamiento el cual va por el mismo camino, en pérdida de tiempo y de dinero para los involucrados en esto, para darle una solución a este problema debemos de empezar por las aéreas rurales de nuestro país, puesto que allí es donde se encuentra inmerso el problema, solución que deberá de ser tratada con base en proyectos elaborados por las organizaciones encargadas en erradicar el analfabetismo en el país, pero que dichos proyectos tengan resultados positivos.

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

De modo que para el derecho no resulta disvalioso en sí mismo el hecho de establecer distinciones entre las personas o grupos, siempre que los mismos encuentren fundamento en razones lícitas y objetivamente demostrables. Así, corresponde recordar el Artículo 4, de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el que se

establece lo siguiente: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

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

Al establecer que discriminar significa un trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas, estamos hablando de que al momento de fijar el salario mínimo, estamos discriminando a un grupo de personas, le estamos dando un trato de inferioridad al sector de exportación y de maquila agrícola lo que genera una desigualdad en la fijación del salario mínimo, desigualdad que al ver la situación en la que se desenvuelven las personas del área rural, genera más explotación hacia este sector por parte de los empleadores y como consecuencia más pobreza, y aun así se sigue dando un trato de inferioridad frente al resto de la sociedad, motivos que deben cambiar por un trato igual para todas las personas y principalmente lo que respecta a garantías mínimas.

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

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

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

4.6. La discriminación como causa determinante en la violación del principio de igualdad

La lucha contra las discriminaciones constituye un importante reto para el Estado de Guatemala. En efecto, el Estado de Guatemala está basado en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como del estado de derecho. Por consiguiente, el Estado debe adoptar todas las medidas necesarias para combatir cualquier tipo de discriminación, especialmente si tiene que ver con el empleo y el mercado de trabajo.

En primer lugar se puede definir la discriminación, según Corominas, A. como: “Una violación del principio de igualdad formal, o como una forma de desigualdad. Discriminar consiste en dar un trato distinto a una persona o colectivo, en función de un elemento o conjunto de elementos que lo caracteriza, sea el sexo, el color de la piel, la religión, etc”.³⁸

Pero la discriminación debe definirse en relación a los resultados que produce, es decir, como la lesión de derechos o resultado perjudicial para las trabajadoras, según Coves, A. M. la define de este modo: “La discriminación es todo acto o comportamiento, con independencia de la intención que lo genere, que produce un resultado perjudicial para un sujeto perteneciente a determinados colectivos socialmente desvalorados, o a sus

³⁸ Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez. **Discriminación y Racismo**. Pág. 32.

miembros, globalmente considerados, carentes de toda justificación objetiva y razonable”.³⁹

De la anterior definición podemos destacar cuatro elementos importantes: el resultado perjudicial; el sujeto pasivo que es la mujer (individual o en grupo); la irrelevancia de la intencionalidad de la acción; y la ausencia de justificación objetiva y razonable.

4.7. Inconstitucionalidad del acuerdo gubernativo 625-2007

El derecho opera fundamentalmente para asegurar la libertad de las personas; de allí que estructura su ejercicio reglado a fin de hacer posible la libertad en la sociedad, habida de lo heterogéneo de sus componentes individuales; de modo que se erige a partir de una norma única y mayor “La Constitución Política de la República de Guatemala- de la que deriva, por la aplicación del principio de separación de poderes dentro del sistema, por la aplicación de aquel principio, es al judicial al que esta atribuida la función de conocer de conflictos entre personas, diciéndolos en fallos en los que interpreta e inclina la ley que estime aplicable, la aplicación a de corresponder hacerla, según los niveles de legalidad permitidos, al juez que tenga la función decisoria.

Dentro de los lineamientos conceptuales de los que se han hecho alusión fue estructurado el sistema de nuestra jurisdicción constitucional, que se extiende a un abanico de competencias que comprende, dentro de sus grandes capítulos, la defensa

³⁹ **Ibid.**

de los derechos fundamentales de las personas mediante la acción de Amparo, la defensa de la libertad individual y de su integridad corporal con el uso del derecho de su Exhibición Personal, y la defensa contra agravios a la Constitución bien por bien por medio de la Inconstitucionalidad General de Leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general, o acudiendo a la Inconstitucionalidad de estas en casos concretos atribuida a los tribunales de jurisdicción ordinaria, asumiendo carácter de tribunales constitucionales; en los casos de Amparo y de Exhibición Personal, y en la Inconstitucionalidad de leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general en única instancia, y la Inconstitucionalidad de leyes en casos concretos en alzada o en apelación, de conocimiento de la corte de constitucionalidad.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe inconstitucionalidad del acuerdo gubernativo 625-2007, por ser violatorio al Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, en virtud que existe discriminación a la actividad exportadora y de maquila frente al sector agrícola y no agrícola.
2. Existe falta de unificación de criterios por parte de la Comisión Nacional del Salario para establecer las necesidades de los diferentes sectores laborales, en la determinación del costo de vida del trabajador.
3. Se estableció que hay deficiencia en el sistema utilizado por la Comisión Nacional del Salario al momento de fijar el salario mínimo para las diferentes actividades laborales.

RECOMENDACIONES

1. Que la Universidad de San Carlos de Guatemala, como institución autónoma que vela por el estricto cumplimiento de la Ley, plantee la inconstitucional del acuerdo gubernativo 625-2007, ante la Corte de Constitucionalidad.
2. Que el Organismo Ejecutivo unifique criterios y establezca un salario mínimo de carácter uniforme para todas actividades, sin importar a qué sector laboral pertenezcan y que este cumpla con su objetivo de satisfacer las necesidades básicas de todo trabajador.
3. Que la Comisión Nacional del Salario establezca un sistema con parámetros uniformes basado en estudios objetivos sobre la realidad actual en que se desenvuelven los trabajadores, de los diversos sectores laborales, al momento de fijar el salario mínimo.

BIBLIOGRAFÍA

- ALSINA, Hugo. **Tratado de derecho del trabajo**. Distrito federal, México: Ed. Porrúa, 1998.
- BODENHEIMER, Edgar. **Teoría del derecho**. Distrito Federal, México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1989.
- CABANELLAS de TORRES, Guillermo. **Derecho individual del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.
- CABANELLAS de TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Distrito federal, México: Ed. Porrúa, 1979.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- GARCÍA, Alonso. **Curso del derecho del trabajo y garantías constitucionales**. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1990.
- LÓPEZ GUERRA, Luis. **Introducción al derecho constitucional**, Ed. Tirant lo Blanch Valencia, España, 1994.
- MALDONADO AGUIRRE, Alejandro. **“El control constitucional”** en reflexiones constitucionales. Publicación de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala. 2000.
- NAJARRO PONCE. Oscar **Los principios del derecho del salario**. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1979.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. **Clasificación internacional industrial uniforme de todas las actividades económicas, (CIU)**. Revisión tres. 2003
- PINTO ACEVEDO, Mynor. **La jurisdicción constitucional en Guatemala**, Publicación de la Corte de Constitucionalidad Guatemala, 1995.
- PIÑERO RODRÍGUEZ, Miguel y DE LA VILLA, Luis Enrique, **Compendio del derecho de trabajo**, Madrid, Ed. Revista del Derecho Privado, 1963.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma, 1988.

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional** Guatemala Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003, 3a.ed.

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

SÁNCHEZ MARTÍN, Antonio Raudalito, "**Derecho laboral**", Parte General, La Habana, 1985.

Legislación:

Acuerdo Gubernativo Número 625-2007 Salario Mínimo para Actividades Agrícolas No Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila.

Acuerdo Gubernativo Número 398-2008 Salario Mínimo para Actividades Agrícolas y No Agrícolas.

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

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

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

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

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

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

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Asamblea Nacional Constituyente decreto número 1-86.

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