

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL
DEL SALARIO**

GLORIA LETICIA AVILA RAMOS

Guatemala, junio 2010.

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL
DEL SALARIO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GLORIA LETICIA AVILA RAMOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio 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. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

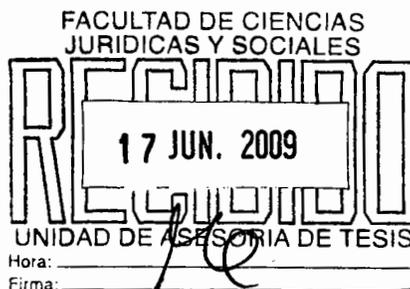
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

LICENCIADO ENEXTON EMIGDIO GÓMEZ MELÉNDEZ, ABOGADO Y NOTARIO
Avenida La Reforma 2-18, zona 9, Edificio Cortijo Reforma, 2do. Nivel, Oficina No. 14
Teléfono 24161900
COLEGIADO 6221



Guatemala, 1 de marzo de 2010.

Señor
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultado de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe:

Por este medio me permito hacer de su conocimiento que he procedido a dar fiel cumplimiento a la resolución emanada de esa unidad, de fecha veintisiete de agosto del año dos mil ocho, a efecto de ASESORAR el trabajo de tesis de la bachiller GLORIA LETICIA AVILA RAMOS, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO".

Para el efecto me permito informar a usted lo siguiente: a) Que el trabajo de tesis que procedí a asesorar se encuentra elaborado conforme a la perspectiva doctrinaria adecuada, moderna y reciente, y los complementa con aspectos legales enmarcados dentro de nuestro ordenamiento jurídico; b) Se realiza un análisis de la normativa contenida en el Código de Trabajo y la legislación relacionada; c) Que el trabajo referido se encuentra contenido en cuatro capítulos, comprendiendo aspectos importantes del tema, para el efecto la autora logró establecer que en realidad existe falta de voluntad tanto de la parte empleadora como trabajadora, para llegar a consensos y lograr un salario mínimo acorde a la canasta básica y canasta básica vital.

En mi opinión, la sustentante brinda un aporte jurídico, así como un enfoque doctrinario y legal para que la Comisión Nacional del Salario, juntamente con las instituciones que apoyan logren consensos entre las partes involucradas, para sacar adelante a nuestro país.

El contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos requeridos por esta Casa de Estudios Superiores; para el efecto en su desarrollo se observó la aplicación científica de los métodos deductivo e inductivo; las técnicas de investigación bibliográficas, de análisis y contenido; la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas; las conclusiones y recomendaciones son oportunas; la

bibliografía utilizada es congruente con los temas desarrollados; siendo ~~invalorable~~ la contribución científica que la sustentante realiza en la tesis de mérito.



Por lo antes expuesto, en definitiva, al haberse cumplido con todos los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Sin otro particular me suscribo de usted, atentamente,

A handwritten signature, possibly "Enxeton Emigdio", is written on a horizontal line. Below it is a large, complex scribble consisting of several overlapping lines and loops.

Lic. Enxeton Emigdio Gómez Meléndez
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

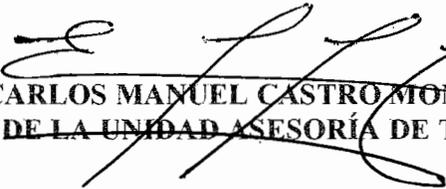


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dieciocho de junio de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) RUTH EMILZA ALVARADO ESPAÑA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante GLORIA LETICIA AVILA RAMOS. Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DEL SALARIO".

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

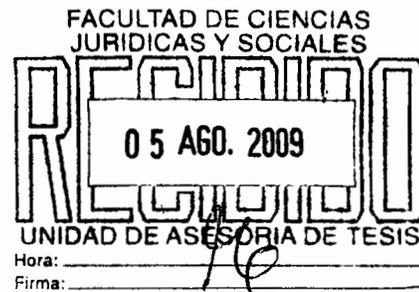
cc. Unidad de Tesis
CMCM/mbbm

LICENCIADA RUTH EMILZA ALVARADO ESPAÑA, ABOGADA Y NOTARIA
Calle 4-17, zona 1 Edificio Tikal, 2do. Nivel, oficina 205, Ciudad Guatemala, Teléfono
2251-0466 COLEGIADO 6240



Guatemala, 1 de marzo de 2010.

Señor
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultado de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe:

En cumplimiento del nombramiento de fecha veintisiete de agosto del año dos mil ocho, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a REVISAR el trabajo de tesis de la bachiller GLORIA LETICIA AVILA RAMOS, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO".

Realicé la revisión de la investigación y considero que la estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia adecuada para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis, en relación con el tema investigado. En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante.

En definitiva concluyo que: a) el contenido científico y técnico de la tesis, se ajusta al método científico de investigación y técnicas que se deben practicar de conformidad con la normativa respectiva; b) la metodología y técnicas de investigación utilizadas es atingente al tema desarrollado; c) la redacción es coherente con el tipo de trabajo; d) la contribución científica de la tesis es valiosa para un análisis jurídico sobre el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario; e) las conclusiones se adecuan al ánimo de la investigación; f) las recomendaciones son un aporte para la negociación en el proceso de fijación del salario mínimo; g) la bibliografía utilizada es congruente con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Cumpliendo así con los requisitos establecidos de forma y de fondo que exige el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis revisado, para que continúe su trámite.

Sin otro particular me suscribo de usted, atentamente,



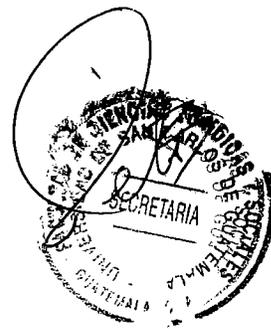
Licda. Ruth Emilia Alvarado España
ABOGADA Y NOTARIA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diecinueve de marzo del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante GLORIA LETICIA AVILA RAMOS, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO. 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



Al Dios Altísimo:

Mil y mil gracias, por ser mi fuerza, mi fortaleza en todo momento, gracias Señor por permitirme este triunfo, y por bendecirme siempre.

**A la Santísima Virgen María,
al Glorioso San José y a
todos mis Santos:**

Por su intercesión y protección

A mi querida Madrecita:

María Cristina Ramos Vda. De Avila, infinitas gracias por el amor, la paciencia, y por el apoyo que siempre me has brindado para que siguiera adelante, Dios te bendiga siempre.

A toda mi familia:

Por su cariño, apoyo, comprensión y alentarme a seguir en este camino.

A la gloriosa:

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

A todos mis sobrinos:

Con todo mi amor, y que este triunfo sea para ellos ejemplo a seguir.

A mis amigos:

Gracias por su amistad y acompañarme en el camino que juntos hemos recorrido, en especial a: Vicky, Ingrid, Amelia, Danielito, Blandy, Oscar y Mauricio.

A usted:

Especialmente por compartir conmigo una nueva etapa profesional en mi vida.

ÍNDICE



Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. El salario.....	1
1.1. Origen del vocablo.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	1
1.3. Definición	2
1.4. Aspectos generales sobre el salario.....	5
1.5. Funciones del salario.....	6
1.6. Salario mínimo.....	7
1.7. Definición	7
1.8. Antecedentes del salario mínimo.....	8
1.9. Qué se entiende por salario mínimo.....	9
1.10. Naturaleza del salario mínimo.....	9
1.11. Sistemas de fijación del salario mínimo.....	10
1.12. Modalidades de salario.....	11
1.13. Clases de salario.....	12
1.14. Teorías en torno a la tasa del salario.....	14
1.15. Teoría de la oferta y la demanda.....	14
1.16. Salario por productividad.....	15
1.17. Definición.....	16
1.18. Cómo se mide la productividad.....	16
1.19. Ventajas del pago por productividad.....	17
1.20. Desventajas del salario por productividad.....	18
1.21. Análisis conclusivo de las ventajas y desventajas del salario por	



productividad.....

1.22. El salario por productividad en Guatemala.....

CAPÍTULO II

2.	Comisión Nacional del Salario.....	25
2.1.	Historia de la Comisión Nacional del Salario.....	25
2.2.	Marco jurídico.....	27
2.3.	Conformación de la Comisión Nacional del Salario.....	35
2.3.1.	Comisión Nacional del Salario.....	35
2.3.2.	Comisiones Paritarias del Salario Mínimo para las Actividades Agrícolas y No Agrícola	44

CAPÍTULO III

3	Avances de la Comisión Nacional del Salario.....	51
3.1.	Antecedentes.....	51
3.2.	Análisis de los diferentes factores.....	54
3.3.	Avances.....	57
3.4.	Mejoras.....	58
3.4.1.	Acuerdo Gubernativo número 624-2006.....	60
3.5.	Cambios en la Comisión Nacional del Salario.....	60

CAPÍTULO IV

4	Problemas que confronta la Comisión Nacional del Salario.....	65
4.1.	Principales problemas.....	65
4.2.	Conflictos de más alto impacto.....	71
4.3.	Soluciones a la problemática.....	74



4.4. Propuestas.....	
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN



De conformidad con el Código de Trabajo, es a la Comisión Nacional del Salario a quien corresponde la fijación periódica del salario mínimo, en virtud de ser el organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para las Actividades Agrícolas y no Agrícolas, encargada de asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la política general del salario, en donde se encuentra adscrita.

Esta investigación se llevó a cabo a través de un análisis jurídico del funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario, del cual se logra establecer que el procedimiento actual se ha vuelto ineficaz, específicamente en cuanto a la falta de voluntad de las partes de entrar en negociación y lograr consensos para llevar a feliz término un salario mínimo que beneficie a la población.

Como hipótesis de la investigación se estableció, que la Comisión Nacional del Salario por la falta de voluntad de los miembros representantes de las entidades patronales y sindicales, no ha llegado a un acuerdo en cuanto al incremento del salario mínimo, a ello se debe que sea el Organismo Ejecutivo quien tome la decisión final de fijar los salarios mínimos.

El objetivo general que dirigió este estudio fue, realizar un análisis jurídico sobre el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario, y las causas del porqué no establece la fijación anual del salario mínimo.

Los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo, se aplicaron al estudiar el proceso de fijación de salarios mínimos, específicamente en cuanto a la participación de órganos colegiados involucrados en el proceso, descomponiendo cada uno de sus elementos por separado y finalmente fueron fusionados para plantear las conclusiones y recomendaciones, y el método científico que fue utilizado en la formulación de las

conclusiones a las que se arribaron. Se usaron las técnicas de investigación documental para el estudio de los antecedentes tanto de la Comisión Nacional del Salario, como del proceso de fijación de los salarios mínimos.



El contenido de la investigación está dividido en cuatro capítulos: en el capítulo primero se analiza lo referente al salario en general, estableciéndose los aspectos generales de esta figura jurídica, así como las medidas que tienden a protegerla, de igual manera se hace notar la relevancia que tiene el salario como elemento importante en la relación laboral; en el capítulo segundo se hace un estudio de investigación, referente a la historia de la Comisión Nacional del Salario, sus características, marco jurídico y su conformación; el capítulo tercero contiene una breve historia acerca de los antecedentes, avances, mejoras y cambios que han sucedido en la Comisión Nacional del Salario; en el capítulo cuarto se plantean los principales problemas que afronta, conflictos de más alto impacto y finalmente se realiza un análisis jurídico para las posibles soluciones a la problemática y al conflicto.

CAPÍTULO I



1. El salario

1.1. Origen del vocablo

Se le ha denominado indistintamente salario o sueldo, aunque significan lo mismo en la práctica, etimológicamente estas denominaciones tienen un origen distinto; así, la palabra salario proviene del latín “salarium, a su vez derivado de sal, porque era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal”.¹ La palabra sueldo deviene del vocablo francés soulede, de donde se deriva la palabra soldada o soldado. Se afirma que el sueldo era una moneda, igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados, que eran los hombres de armas, que integraban la hueste medieval del rey o de su señor.

1.2. Naturaleza jurídica

Surge éste como contraprestación del trabajo efectuado, de acuerdo con el principio de la onerosidad de las prestaciones, ya que el contrato de trabajo es a título oneroso, y exige como elemento esencial, la estipulación del salario que el patrono está obligado a pagar al trabajador.

El salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo, esto no significa que el salario sea el precio del trabajo pues no se puede equiparar el contrato de trabajo con el de compraventa, ya que el salario: “Es la contraprestación del trabajo, es lo que el trabajador percibe a cambio de su esfuerzo o actividad profesional”.²

¹ Cabanellas, Guillermo. *Tratado de derecho laboral doctrina y legislación iberoamericana*. Pág. 536

² Pérez Botija, Eugenio. *Curso de derecho de trabajo*. Pág. 207



El trabajo y el salario están unidos por una relación especial de interdependencia que corresponde a los contratos onerosos.

Por tal razón se dice que la naturaleza jurídica del salario es el de ser una contraprestación onerosa y conmutativa a un servicio que el trabajador presta al patrono, quien recibe a cambio del salario los beneficios que le significan el aprovecharse de la fuerza de trabajo del trabajador.

El salario constituye una de las principales obligaciones del patrono de las que se derivan consecuencias muy importantes, ya que no es posible exigir salario por trabajos no realizados, salvo que se pueda demostrar que fue culpa del patrono la no realización del mismo.

1.3. Definición

En cualquier actividad que se lleve a cabo en una economía se obtiene siempre por esa actividad, un retorno, una remuneración económica. La economía clásica divide estos retornos en tres grupos, dependiendo de quienes los reciban, los capitalistas o dueños del capital quienes obtienen beneficios; los trabajadores que aportan mano de obra quienes reciben un salario y los dueños o propietarios de tierras, casas u otros bienes inmuebles quienes reciben sus rentas.

El trabajo es la utilización por parte de una persona, de talentos y habilidades propias ya sea física o mental, para llevar a cabo una actividad productiva que genera un retorno económico que se denomina salario. El salario sería entonces el precio pagado por la realización de un trabajo.

El salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse



a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral, es pues una de las instituciones laborales más importantes y que con mayor detalle regulan las legislaciones en general. Son varias las definiciones del vocablo salario, consultadas en la investigación, de las cuales se mencionan las siguientes:

El salario es considerado como: “El estipendio o recompensa que los amos dan a sus criados, por razón de su servicio o su trabajo. Por extensión, el estipendio con que se retribuyen los servicios personales”.³ Definición criticada por su mismo autor por estar jurídicamente equivocada y desactualizada, ya que en la actualidad el salario no está referido únicamente al servicio doméstico, sino a todos los trabajadores, incluso los que cobran a destajo, por horas, jornadas, semanas o quincenas.

De conformidad con el Artículo 88 del 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. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.

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

“Se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está

³ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Pág. 684

dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos fuerza de trabajo



El salario es: “La retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especies y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” . 5

Sólo cabe concebir como trabajos gratuitos aquellos servicios prestados de buena voluntad; todo trabajo es retribuido, salvo imposición en forma obligatoria o como contribución. De esta manera, el auténtico trabajo que ha existido en todos los tiempos, ha sido siempre remunerado.

“El salario es la renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un empresario; es salario pues, el precio de la fuerza de trabajo que paga el patrono o empleador en virtud del contrato de trabajo, consistiendo generalmente en una suma fija, no subordinada a las utilidades o pérdidas de la empresa, el salario es la única entrada con que cuenta para vivir el empleado y su familia y tiene por lo tanto carácter alimenticio” . 6

“Desde el aspecto políticosocial, el salario consiste en la retribución al trabajador; esto es en las retribuciones que el hombre percibe por su trabajo, constituye pues, el salario la forma de recompensar a una persona la actividad que realiza en provecho de otra persona” . 7

4 Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág.78

5 De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 294

6 Walker Linares, Francisco. *Nociones elementales de derecho del trabajo*. Pág. 207

7 Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 537



Luego de analizar las definiciones anteriores se puede decir con suficiente propiedad que salario es, cualquier remuneración sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda deducirse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación y debido por un patrono a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, ya sea por escrito o verbal, por la labor que este último haya efectuado.

La importancia del salario radica en que constituye la recompensa al trabajo o prestación de servicios del trabajador. 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.

1.4. Aspectos generales sobre el salario

La legislación laboral trata de proteger el salario para lograr su percepción íntegra por parte del trabajador y otorga derechos a los trabajadores que pretendan su aumento, trata mediante una serie de medidas, de hacer que el salario no sea únicamente la retribución que se paga al trabajador, sino también un instrumento de distribución de la riqueza.

En términos generales, se entiende por salario, cualquier prestación que el trabajador obtiene a cambio de su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificación en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de su fuerza de trabajo.

“El salario es un patrimonio que el trabajador constituye sobre esa fuerza de trabajo, es la suma de las retribuciones que recibe el hombre por la entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano, y es también el patrimonio material que le permite vivir en compañía de su familia, por lo tanto, es un patrimonio económico”. 8

8 De la Cueva. Ob. Cit. Pág. 352



El concepto salario ofrece un doble aspecto:

- Uno como fenómeno jurídico, que refiere al salario como una retribución que se paga al trabajador por los servicios que presta al patrono, es una condición de un contrato de trabajo o una relación jurídica determinada por convenio o estipulada por la ley;
- Otro, considera que el salario es un instrumento de distribución que está sujeto a continuas variaciones para cumplir sus funciones como entidad económica, el salario es un precio de la mercancía trabajo. "El trabajo no es distinto en la sociedad capitalista, de cualquier otro artículo o servicio que se produzca o se ofrezca en ella". 9

1.5. Funciones del salario

Existen varias funciones que el salario ha de cumplir, desde el punto de vista contractual, es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor. Para el trabajador el salario cumple una función esencial, ya que constituye su único sustento o medio de vida, la mayoría de la población guatemalteca es asalariada y depende de un servicio que se denomina salario alimenticio. Esa dependencia general del salario, hace que desde su enfoque macroeconómico sea objeto de un análisis especial; aunque puedan ser bajos los salarios individuales, la suma total de los salarios de un entorno tiene un impacto significativo en el desenvolvimiento de la economía del lugar.

9 Castorena, J. Jesús. *Tratado de derecho obrero*. Pág. 299

La elevación de los promedios de ventas a fines de mes, son las promociones especiales, no son más que expresiones de este poder adquisitivo global que se deriva directamente de los pagos de los salarios.



1.6. Salario mínimo

Dentro de la concepción general del derecho laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. La Constitución Política de la República de Guatemala, en la literal a) del Artículo 102, proclama el derecho (social) como: “condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”, y en la literal siguiente señala que: “todo trabajador será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”.

1.7. Definición

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

El salario mínimo: “Constituye una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador”.¹⁰

“Salario mínimo, es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe

¹⁰ Fernández Molina, Luis. Ob. Cit. Pág. 231

disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario”.¹¹



Salario mínimo es: “Aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia; y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador con ese mínimo”.¹²

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

1.8. Antecedentes del salario mínimo

Nueva Zelanda se considera el primer país en haber implementado un sistema moderno para regular los salarios mínimos con el objetivo principal de evitar los conflictos laborales. Este sistema se introdujo en 1894, otra ley promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de salarios, en las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento.

Más tarde, en 1957 en Uganda, la autoridad colonial de turno publicó un informe recomendando un aumento de salario mínimo, que había estado congelado durante aproximadamente diez años, sosteniendo que la ausencia de un sistema apropiado para la fijación de salarios podría causar huelgas.

¹¹ Ibid. Pág. 310

¹² Ossorio Manuel. Ob. Cit. Pág. 686



“Inmersos en economías de altos índices inflacionarios, a veces los aumentos de salarios mínimos y de los salarios en general, no son tales aumentos sino reajustes. Esto es, el salario nominal se aumenta, pero se mantiene, o acaso se reduce, el salario real que es el que en última instancia importa”.¹³

1.9. Qué se entiende por salario mínimo

La comisión de expertos en aplicación del convenio y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo definen el salario mínimo de la manera siguiente:

“El salario mínimo representa el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualquiera que sea su modalidad de remuneración o la calificación del trabajador, el cual tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones penales y otras apropiadas”.¹⁴

1.10. Naturaleza del salario mínimo

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

El salario mínimo entonces, se ofrece como una medida de protección, que tiene por objeto hacer que la adquisición económica del trabajador, no sea un

¹³ Ibid. Págs. 229 y 230

¹⁴ Corbo, Vittorio. El salario mínimo una vez más. 2005 [http://www.ilo.org/publiv/spanish/bureau/inf/pr/2005/21.hhtm\(19/5/07\)](http://www.ilo.org/publiv/spanish/bureau/inf/pr/2005/21.hhtm(19/5/07))



monto discrecional y menor al fijado por la autoridad correspondiente, que en este caso corresponde a la Comisión Nacional del Salario.

Es por eso que la regulación legal del salario mínimo atiende a condiciones de cada región, tomando en cuenta el costo de la vida, el presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador.

1.11. Sistemas de fijación del salario mínimo

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

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

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

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial,



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

1.12. Modalidades de salarios

A continuación se detallan las modalidades de salarios que establece el Artículo 103 del Código de Trabajo para su interpretación:

a) Salario por unidad de tiempo

Se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga.

b) Salario por unidad de obra

Conocido también con el nombre de salario o a destajo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

c) Salario a precio alzado

Es el que se fija en aquellos casos en que se utilizará los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad de salario

en los contratos de trabajo, se diferencian del contrato civil de obra, en que en el primero el trabajador sólo pone su trabajo, y no los materiales, y en el segundo pone tanto los materiales como su actividad.



d) Salario por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono

En esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

1.13. Clases de salario

Diversos estudiosos del derecho del trabajo, han expuesto clasificaciones diversas en lo que se refiere al salario. En el presente trabajo de investigación, me refiero a la clasificación del licenciado Luis Fernández Molina, el cual establece la clasificación siguiente:

“a) Salario nominal

Se entiende como el que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo.

b) Salario real

Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. También cabe la acepción de tipo económico, por la que salario real se entiende como lo que

adquiere el trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda. Además, comprende la totalidad de la retribución del trabajador, o sea que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales.



c) Salario efectivo

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

d) Salario directo

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

e) 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.

f) Salario en dinero y en especie

El primero es el que se recibe en moneda de curso corriente. Se contrapone al salario en especie que comprende otros valores o beneficios que no son moneda, según lo establece el Artículo 90 del Código de Trabajo, el salario debe

pagarse en moneda de curso legal y la única excepción es en explotaciones agropecuarias, en el que el pago en especie puede ser de hasta el treinta por ciento, siempre que los bienes se entreguen a precio de costo”.¹⁵



Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el salario mínimo, es la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países.

1.14. Teorías en torno a la tasa del salario

“El problema del salario tiene el punto neurálgico en su determinación; esto es, en la tasa que debe regirlo. Se han formulado numerosas teorías sobre un aspecto cuyo contenido corresponde a la economía política, pero que guarda estrecha relación con el derecho laboral. Para éste, dentro del contrato de trabajo, consiste en la contraprestación que el patrono debe al trabajador por la cesión del esfuerzo de éste, por los servicios que le presta. Constituye así un hecho con ciertos efectos jurídicos y no corresponde a su esfera entrar a discutir la tesis marxista de su ilegitimidad, ni aun considerando cual forma de envilecimiento para el trabajador”.¹⁶

1.15. Teoría de la oferta y la demanda

“Los economistas de la escuela liberal han pretendido que el precio de la jornada del

¹⁵ Fernández Molina. Ob.Cit. Págs. 82 y 84

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. Pág.161



obrero, o de cualquier otro trabajador o servicio, se regula como el precio corriente de toda cosa, conforme a la ley de la oferta y la demanda, según aquellos, los salarios se elevan o bajan en razón inversa de los mismos obreros que se ofrecen para trabajar, y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible.

Esta teoría se resume en la frase célebre del economista Cobden: “Cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan; cuando dos patronos corren detrás de un obrero, el salario sube”.¹⁷

Sostienen los partidarios de esta teoría que hay un nivel mínimo por debajo del cual el salario no puede descender lo indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia. Pero existe también un límite máximo imposible de rebasar por el salario: el valor del producto. Si el salario fuera superior a éste, entonces la industria perecería. Entre esos dos límites, el mínimo y el máximo, oscilan los salarios por influencia de la oferta y de la demanda.

La mano de obra no tiene un precio libremente dispuesto en el mercado o que esté en relación con la demanda y con la oferta, sino que la retribución se fija principalmente a través de las convenciones colectivas y según la mayor unión que tengan los trabajadores y la fuerza de las organizaciones sindicales que los aglutinan.

1.16. Salarios por productividad

El Informe sobre Empleo 2004-2005, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la productividad como la eficacia con la cual se utilizan trabajo, recursos, insumos y demás factores que normalmente intervienen en la producción, incluyendo la

¹⁷ Ibid. Pág. 162

calidad de la gestión y del producto, el progreso técnico, la paz social, las relaciones oficiales, etc.



Para lograr el aumento de la productividad, conforme a la OIT, serían necesarios los avances tecnológicos, la calidad del capital humano disponible, la competitividad de los mercados, los recursos destinados a la investigación y el desarrollo y la inversión en general, la solidez y la estabilidad de la demanda agregada y, por ende, del marco macroeconómico y las lógicas influencias de la oferta y de la demanda.

1.17. Definición

Productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

1.18 Cómo se mide la productividad

Hay que tomar en cuenta varios factores tanto internos como externos en el proceso productivo:

- Factores externos son:

- a) Disponibilidad de materiales o materias primas,
- b) Mano de obra calificada, políticas estatales relativas a tributación y aranceles, infraestructura existente, disponibilidad de capital e intereses y medidas de ajuste aplicadas.



- Factores internos son:
 - a) Terrenos y edificios, materiales, energía, máquinas, equipo; y
 - b) Recurso humano.

Se analizan estas dos definiciones y las variables que hay que tomar en cuenta para poder medir la productividad, nos damos cuenta que la explicación no es tan sencilla sobre los grandes beneficios de pagar salarios por productividad.

Primero porque para poder aumentar la productividad no sólo es darle al trabajador mejores condiciones tecnológicas, hay un montón de factores que escapan de las manos del trabajador, por ejemplo parafraseando a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la paz social, las políticas oficiales, la calidad de la gestión, etc. El trabajador puede aumentar sus horarios de trabajo, trabajar el doble, esforzarse al máximo, pero si no se cumplen los factores externos e internos en el proceso productivo, él seguirá ganando lo mismo sólo que produciendo más.

1.19. Ventajas del pago por productividad

Nada es más justo que ganar dinero en la misma proporción en que trabajamos. Muchas veces el esfuerzo no se ve recompensado como debería ser y esto causa una gran desmotivación en cada uno de nosotros. Una nueva tendencia mundial es la que tiene que ver con ganar un salario por desempeño o por resultados y no por antigüedad o rango en una empresa.

En algunas organizaciones se está implementando este sistema, en el cual se establecen criterios que deben ser cumplidos para poder ganar dinero. Dichos criterios se basan en la variabilidad y en el cumplimiento de objetivos no sólo individuales sino

colectivos y empresariales, lo que determinará en sí cuánto será el salario.



El pago por mérito se ha venido abriendo campo a través de las empresas de los países en desarrollo y no se descarta que lleguen también a las nuestras. Para esto es importante que las compañías se esmeren por capacitar más a sus empleados y aumenten sus conocimientos y, paralelamente, logren que ellos se identifiquen y compartan plenamente los objetivos de la organización. Esto dará como resultado un mayor grado de compromiso y lealtad hacia la empresa.

Y si existe lo anterior, los resultados no se harán esperar. El trabajo será mayor y mejor y los salarios serán proporcionales a los logros cumplidos. En este caso no existen perdedores y los beneficios tanto para los empleados como para la organización serán grandiosos.

1.20. Desventajas del salario por productividad

La situación económica de Guatemala actualmente, hace que las empresas enfrenten la posibilidad de establecer contratos temporales sin causa alguna que los justifiquen, y además con costos muy bajos o incluso nulos por eventuales despidos.

Que la temporalidad excesiva y enquistada en todos los niveles del sistema productivo es, al igual que el desempleo, una consecuencia de las interferencias políticas. Este perfil del trabajador temporal está más generalizado en países con alta precariedad laboral, como Guatemala, pero dista mucho de ser real en mercados poco regulados, muy flexibles y con fuerte rotación laboral y, consecuentemente, movilidad social.

1.21. Análisis conclusivo de las ventajas y desventajas del salario por productividad



Cierta confusión demuestran socialistas y sindicalistas a la hora de entender las reglas que fijan los salarios en una economía libre. Piensan que el trabajador tiene que ser protegido, y sus retribuciones reguladas mediante leyes y negociaciones colectivas, porque en caso contrario su nivel de vida y sus condiciones de trabajo tienden a empeorar.

No entienden que cuanto menor sea el grado de interferencia política en la actividad económica más tiende el salario a igualarse con la productividad marginal del trabajo, o, en otras palabras, con la contribución del trabajador al aumento y utilidad del producto o servicio por él generado.

Ahora bien, si el factor capital no se incrementa a la par que el factor trabajo, la productividad marginal y los beneficios empresariales tienden a estancarse y con ellos los salarios, según nos demuestra la situación actual de Guatemala.

Además, el salario estará determinado, como todo precio, por el mercado. Si el capital crece más que el trabajo, éste se hace más escaso, luego será más demandado y, por consiguiente, aumenta su valor en el mercado.

Y al contrario, si el capital es insuficiente con relación al trabajo, habrá más oferta de trabajo, y el salario tiende a bajar. Además de ser ésta una diferencia esencial entre un país desarrollado y otro pobre, nótese que el propio afán de lucro del empresario le empuja a invertir más en capital que en trabajo, porque de ello depende que sus beneficios se incrementen, lo que hace que el trabajo se vuelva relativamente más escaso que el capital, condición que a su vez es determinante para que suban los salarios.

Existe una última regla que explica el nivel retributivo en una economía de libre competencia. Como todo precio fijado en un mercado en que los agentes operan con información limitada, los salarios pueden oscilar, pero sin sobrepasar un máximo y un mínimo.



Es posible con esto comprender mejor la doble naturaleza que tiene el trabajo remunerado según la productividad, según se genere en una economía poco intervenida y que mantiene un sano equilibrio entre ahorro e inversión o en otra fuertemente regulada y con un mercado laboral excesivamente rígido, que soporta altos costes tanto de salida como de entrada.

1.22. El salario por productividad en Guatemala

El tema del salario es supremo, ya que es un tema con muchas interpretaciones y puntos de vista muy encontrados por intereses antagónicos entre los trabajadores y los empleadores. Los primeros, abogan por aumentar el salario mínimo y garantizar de esta forma que todo trabajador podrá garantizarse por lo menos sus necesidades más básicas como es la alimentación para él y su familia; por el contrario los empresarios abogan por el pago del salario por productividad.

Es decir, que la postura de los representantes del empresariado en la Comisión Nacional del Salario es: se le pagará un salario base al trabajador, éste estará sujeto a aumento siempre y cuando la productividad de la empresa aumente por la capacidad que tenga el trabajador de apoyar y dar su mejor esfuerzo para que éste aumente.

Las reformas laborales que diseñan los políticos intervencionistas muestran incapacidad para comprender la función empresarial; la cual tiende, cuando actúa en

mercados libres y competitivos, a crear trabajo cada vez más productivo, incorporando de forma equilibrada trabajo y capital físico y humano, y reduciendo costos de transacción innecesarios del factor trabajo, tanto de salida como de entrada, ya que los primeros están irremediablemente unidos a los segundos.



Productividad, puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Esta investigación se realizó únicamente con el objetivo de saber un poco más acerca de los salarios por productividad, en virtud que los empresarios manifiestan que es casi un hecho esta tendencia así como lo manifestaron anteriormente; y para la clase trabajadora es un enigma, y algo que podría ir en detrimento de la condición del trabajador, ya que lejos de ser un remedio para curar, precariza, al mismo incrementó las tasas de desocupación, desgaste en los salarios, aumento del trabajo entre otras consecuencias desfavorables para el trabajador.

Si se conviniera en el pago por productividad, la edad sería un factor determinante en el descenso de la actividad productiva, por lo que desde un punto de vista lógico deductivo se podría pensar que el joven produciría más, por lo tanto ganará más que una persona que sobrepasa los cincuenta años de edad.

Como ya se indicó existen muchas empresas que están trabajando con este tipo de salario por productividad. La pregunta que surge es cuáles son los motivos para que cada vez más compañías estén adaptando dicho sistema. Existen muchas razones tanto económicas como de productividad. Por un lado se busca con esto reducir costos al no pagar en demasía, a alguien que no esté haciendo bien su trabajo.



Asimismo, se busca incentivar a los empleados para que se esfuercen más, lo que traerá como consecuencia que se mejoren y se incrementen las labores de dichas personas.

Hay que destacar, que la flexibilización laboral ha constituido un proceso innovador en nuestro derecho del trabajo vigente acompañado de una serie de connotaciones; sin embargo, esta situación de salario por productividad se da en la práctica más no en la legislación.

Para finalizar esta investigación de los salarios por productividad, simplemente podríamos añadir que el salario siempre será un tema de suma importancia no sólo para el empleado sino para el empleador, porque mediante éste se está creando un proceso de intercambio muy interesante entre estos dos actores de la organización, que hará que el empleado se comprometa de una manera más seria y dedicada con la consecución de los objetivos de una empresa y permitirá que el empleador también se sienta satisfecho con el trabajo que se está realizando y que se proyecta en beneficios para su organización.

Para la gerencia empresarial los salarios representan un costo más, cuyo porcentaje depende de la actividad económica, desde un diez hasta un cincuenta por ciento y aún más en ciertos casos. Para los departamentos de producción o de relaciones laborales de una empresa, el salario cumple una función de incentivo o premio al rendimiento del trabajador.

Esta función tan importante no ha sido desarrollada en aquellos países que mantienen una postura legal muy rígida respecto al salario, esto es en relación a la posibilidad de que el mismo suba y baje en función de la producción del trabajador. “Salvo el fenómeno externo de la devaluación monetaria, las mejoras salariales en este sector deben responder a incrementos en la producción. Por lo mismo, deben ser lo más

individualizados posible, para premiar al buen trabajador o no premiar a aquel que no lo merezca”.¹⁸



Aunque no se pueda pensar que esta sea una tarea fácil, sobre todo en el mundo globalizado, donde las grandes empresas multinacionales siempre están buscando las condiciones más propicias para asentarse en algún país, y alcanzar sus propósitos, primero productividad y segundo ganancia.

“Existe una tendencia histórica hacia la interdependencia cada vez mayor de la mano de obra a escala global mediante tres mecanismos:

- Empleo global en las compañías multinacionales y sus redes asociadas que cruzan las fronteras;
- Los impactos del comercio internacional sobre las condiciones de empleo y trabajo, tanto en el norte como en el sur; y
- Los efectos de la competencia global y del nuevo modo de gestión flexible sobre la mano de obra de cada país”.¹⁹

Por todo lo anterior, se puede expresar, que si estamos ante un modelo global de sociedad y economía, que degrada a las mayorías, marginándolas del mercado de trabajo y desregulando el mismo, y en consecuencia, del ámbito del consumo de los mercados deseados por el gran capital ¿Quiere decir que estamos frente a una nueva etapa de las luchas sociales? Que tal y como lo previo Marx, debe ser a escala mundial, porque un hecho evidente fue aquella movilización global de Seattle en los

¹⁸ Fernández Molina. Ob.Cit.,Pág. 18

¹⁹ Lacabana, Miguel Angel. La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo. Pág. 26

Estados Unidos, durante la asamblea de la Organización Mundial del Comercio, y las que han devenido posteriormente.



De todas maneras, no se trata de ser reactivo frente al problema de la flexibilización, de quedarse en el viejo estado de cosas. Se trata de construir una sociedad más justa, distinta de la planteada por el mercado hoy, por qué no recoger soluciones como la que ofreció Marx de recortar o disminuir la jornada de trabajo, solución refrendada por Castells para el momento.

Claro que debe ser una salida impulsada desde quienes están viviendo las consecuencias de la flexibilización del mercado de trabajo y consensuada en toda la sociedad.

En todo lo expresado anteriormente se deduce que si bien, el procedimiento de establecimiento del salario mínimo está claramente delineado y normado legalmente, el mismo adolece de una serie de deficiencias; en primer lugar la inexistencia de instrumentos de tipo coercitivo que garanticen su cumplimiento, aunado con la permanente falta de voluntad política de negociar tanto de la parte empleadora como trabajadora.

CAPÍTULO II



2. Comisión Nacional del Salario

2.1. Historia de la Comisión Nacional del Salario

Hasta finales del siglo pasado, se dejó sentir la necesidad de fijar el salario mínimo que debían percibir los trabajadores, siendo Australia y Nueva Zelanda los países que desde esa época pusieron en vigor una legislación que ha sido modelo de las posteriores. Las leyes de estos dos países se dividen en dos grupos, comprendiendo el primero a todas aquéllas que establecieron el arbitraje obligatorio para la solución de cualquier conflicto que surja entre trabajadores y patronos, y el segundo, a las que crearon los consejos de salarios, cuya función consiste en fijar periódicamente, el mínimo de los salarios.

Los consejos de salarios se integran de manera semejante en casi todos los países y tienen función análoga. Su integración se hace con dos o cuatro representantes del Estado y generalmente tienen como función fijar los salarios mínimos para cierto tiempo, determinar las horas de trabajo, las actividades que corresponda a esos salarios y algunos aspectos más.

El Estado, con el transcurso del tiempo, ha tratado de intervenir en la fijación del salario, pero no todo el tiempo con el objeto de garantizar un mínimo a los trabajadores. Al principio, la intervención del Estado, tuvo por objeto impedir el alza de los salarios en beneficio de las clases patronales y no fue sino hasta la Revolución Francesa que se inicia la tendencia de intervenir a favor de los trabajadores. Con anterioridad la Iglesia Católica, recomendó el justo precio, que en algunas oportunidades determinó un trato más humano para los obreros.

A inicios del siglo XIX, y finales del silo XVII, antes de que se desarrollara el sistema

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



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

- La legislación de la seguridad en el trabajo;
- De las relaciones laborales;
- Y de las condiciones que regirían la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores”.²⁰

²⁰ De la Cueva. Ob. Cit. Pág. 293



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

Fue con la promulgación del Código de Trabajo de esta época, cuando se adopta el actual sistema de la Comisión Nacional del Salario, fundamentado en el Artículo 105 del mismo cuerpo legal, el cual establece: “Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario”.

2.2. Marco jurídico

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



El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral de país debe organizarse conforme a principios de justicia social. (Artículo 101 Constitución Política de la República de Guatemala).

“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”²¹

- **Constitución Política de la República de Guatemala**

La legislación que regula la fijación de los salarios mínimos está contenida en la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptuando como principio de justicia social que fundamente la legislación del trabajo, la fijación periódica del salario mínimo, mediante audiencia previa a trabajadores y patronos; y establecimiento de normas y medios para hacerlo efectivo atendiendo a la clase de trabajo, a las peculiaridades de la región, a la conveniencia de fomentar la productividad y a las necesidades vitales del trabajador, en los órdenes material, moral y cultural, a fin de que pueda cumplir sus deberes familiares.

En la Constitución Política de la República de Guatemala la Sección Octava a partir del Artículo 101 al 106, regula las garantías del trabajo. Sin embargo, en lo que se refiere a la Comisión Nacional del Salario en este mismo cuerpo legal está fundamentado en el Artículo 102 inciso f), que literalmente establece:

²¹ Bodenheimer, Edgar. Teoría del derecho. Pag.56

“Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo:... inciso f) periódica del salario mínimo de conformidad con la ley”.



- **Código de Trabajo**

El cuarto considerando de este cuerpo legal determina que las características ideológicas del derecho del trabajo se pueden resumir así: El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;

El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;

El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación



surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

El capítulo segundo de este cuerpo legal, norma lo relacionado al salario mínimo y su fijación, a partir del Artículo 103 al 115, estableciendo que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en la ley y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esta fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a



destajo.

- **Reglamento de la Comisión Nacional del Salario**

Este Reglamento consta de 67 Artículos, y 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. Plantea cuestiones de procedimiento, como sesiones, prioridades, consideraciones relativas a los estudios económicos o monografías, así como otras disposiciones comunes, tales como obligaciones, acerca de la oficina administrativa y sus atribuciones, para finalmente arribar a disposiciones finales.

El único considerando del Reglamento indica que es necesario armonizar las normas que rigen el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, con la política que en materia de salarios ha adoptado el gobierno de Guatemala.

- **Convenio Internacional de Trabajo número 26**

Relativo al establecimiento sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, celebrado en Ginebra el 30 de mayo de 1928, ratificado por Guatemala el 20 de abril de 1961 y publicado el 9 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 régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en

las que los salarios sean excepcionalmente bajos, o en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios.



(A los efectos de este Convenio, el término industrias comprende las de transformación y el comercio).

- **Convenio Internacional del Trabajo número 95**

Regula lo referente a la protección del salario, celebrado en Ginebra el 8 de junio de 1949, ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952. Dentro de los aspectos más importantes que regula este Convenio, están lo referente a las medidas que protegen el salario, considera que éste representa toda retribución que el trabajador perciba del patrono sea cual fuere su denominación.

La facultad que tiene la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores de excluir de la aplicación de las disposiciones de este Convenio a categorías especiales, son las formas de pago del salario, y la posibilidad de pagarse el salario con cheque.

- **Convenio Internacional del Trabajo número 99**

Éste regula los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), celebrado en Ginebra, el 6 de junio de 1951, ratificado por Guatemala el 22 de junio de 1961 y publicado el 13 de octubre de 1961.

Este Convenio se refiere a la obligación de los Estados miembros de establecer o conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

Entre sus características principales se encuentran 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, la permisibilidad del pago parcial del salario mínimo en especies en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente, medidas para que las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio para los mismos, y para que el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable.

Asimismo la obligatoriedad de las tasas mínimas de salarios para los empleadores y trabajadores que no podrán ser reducidas, y la obligatoriedad de informar anualmente las modalidades de aplicación de estos métodos y sus resultados.

- **Convenio Internacional del Trabajo No. 131**

Este Convenio es relativo a la fijación de salarios mínimos; celebrado en Ginebra el 3 de junio de 1970, ratificado por Guatemala el 3 de mayo de 1988 y publicado el 11 de agosto de 1988.

La parte considerativa de dicho Convenio establece: "La Conferencia General de la Organización del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1970 en la quincuagésima cuarta reunión; considerando que estos Convenios han desempeñado un importante papel en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa.

Considerando que ha llegado el momento de adoptar otro instrumento que

complemente los Convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, en especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión; y después de haber decidido que dichas proposiciones revisten la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970”.



Este Convenio hace especial referencia a los países en vías de desarrollo, obligando a los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo que ratifiquen este Convenio, a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

Establece un procedimiento de fijación de salarios mínimos, en los cuales deben participar tanto el sector empleador como los trabajadores organizados de cada país, para que los fijen con base a acuerdos negociados.

Siendo Guatemala signataria de este Convenio, y en cumplimiento a este mandato creó las distintas Comisiones de Salario Mínimo como órganos colegiados con competencia para establecer esta prestación mínima a favor de los trabajadores.

Estos Convenios que han sido ratificados por Guatemala en su calidad de Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo constituyen

leyes de la nación y como consecuencia, obligan a su cumplimiento.



2.3. Conformación de la Comisión Nacional del Salario

De conformidad con el Acuerdo Gubernativo número 1319, se crea el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, lo que nos indica que su conformación es la siguiente:

Comisión Nacional del Salario

Comisión Paritaria del Salario Mínimo para la Actividad Agrícola

Comisión Paritaria del Salario Mínimo para la Actividad No Agrícola

2.3.1. Comisión Nacional del Salario

Es en 1968, por Acuerdo Gubernativo número 1319 de fecha 9 de abril, cuando se crea el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, para armonizar las normas que rigen el funcionamiento de dichas Comisiones y establecer el objeto, la organización, los requisitos para los miembros y sus atribuciones; así como, establecer criterios para la integración de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.

Definición

La Comisión Nacional del Salario, es un organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, que funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien asesora en la política general del salario.

La definición escrita contempla elementos proporcionados por el Código de Trabajo y

por el Acuerdo Gubernativo número 1319 de fecha 9 de abril de 1968, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo



Organización

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

Integración

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

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

- g. Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- h. Un representante del Instituto Nacional de Estadística;
- i. Un representante del Ministerio de Cultura y Deportes;



La Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Departamento Nacional de Salarios, es el encargado de coordinar las actividades de la Comisión Nacional del Salario.

Los miembros a que se refieren los incisos c) y d), actuarán en calidad de vocales, con voz y voto.

Los miembros a que se refieren los incisos: e), f), g), h), e i) tienen la calidad de asesores de este órgano colegiado y concurren a las sesiones con voz, pero sin voto.

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

Requisitos

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

- a. El presidente debe ser abogado y notario, con experiencia en la rama administrativa de trabajo;
- b. Ser guatemalteco natural, mayor de veinticinco años, del Estado seglar,

ciudadano en ejercicio;

- c. Poseer honorabilidad e independencia de criterio.



Características

- Es un organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, que funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien asesora en la política general del salario.
- Es una dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en virtud que lo establece el Artículo 105 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual indica: “Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias, encargada de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario”.
- Encargada de fijar el salario mínimo, esta disposición la regula el Artículo 102, inciso f) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece: “Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley”.
- Tiene fuerza de ley, esta característica es la de poder aplicar sanciones penales o de otra naturaleza a quienes infrinjan las disposiciones en cuanto a la fijación del salario mínimo, y la establece el Artículo 65 del Acuerdo Gubernativo número 1319, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, que indica: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y las demás autoridades administrativas en sus respectivas jurisdicciones, velarán por el estricto



cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento.

- Velar por el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento, esta disposición la regula el Artículo 64 del Acuerdo Gubernativo número 1319, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, el cual establece: “Toda violación al presente Reglamento en que incurra un patrono será constitutivo de falta laboral, y dará lugar a la imposición de una multa entre cincuenta y quinientos quetzales que impondrán los Tribunales de Trabajo y Previsión Social”.

- Armonizar las normas que rigen el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, es lo que establece el Considerando de dicho Acuerdo Gubernativo, el cual indica: “Que es necesario armonizar las normas que rigen el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, con la política que en materia de salarios ha adoptado el Gobierno de la República”.

- Libertad de elección de los candidatos, esto se confirma con lo que establece el Artículo 108 del Código de Trabajo: “Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las comisiones paritarias de salarios mínimos, deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con este procedimiento; ya el inciso b) del mismo Artículo indica: “...cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada Comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley...”.

- Libertad de negociación, gozan de plena libertad de negociación tanto el sector

empleador como el sector trabajador, para negociar el proceso de fijación del salario mínimo, lo cual indica, que no existe ningún instrumento de tipo coercitivo que manifieste lo contrario; asimismo, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y la Junta Monetaria del Banco de Guatemala rinden sus informes únicamente como observaciones.



- Determinar con sus elementos la fijación del salario mínimo, existen elementos para la determinación del proceso de fijación del salario mínimo, de conformidad con el Artículo 111 del Código de Trabajo, el cual establece: “Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística actualmente Instituto Nacional de Estadística (INE) todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos”.

Objeto

Regular la organización y funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario, de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, así como el procedimiento para la fijación y revisión periódica de los salarios mínimos y las bases fundamentales sobre las cuales deben elaborar sus recomendaciones las Comisiones Paritarias, también plantea los requisitos para los miembros y sus atribuciones, y los criterios para la integración de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.



Proceso de nombramiento

Según el Artículo 7º. del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos indica, para el nombramiento de los miembros de la Comisión Nacional del Salario, se observarán las siguientes disposiciones:

- a) “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con ocho días de anticipación a los respectivos nombramientos publicará en el Diario Oficial y otro de mayor circulación en la república la convocatoria, instando a las asociaciones patronales y sindicatos de trabajadores legalmente constituidos para que dentro del término aludido presenten una nómina de candidatos compuesta por más de cuatro personas (con indicación de las cualidades y experiencia de los propuestos);
- b) Una vez recibidas las nóminas correspondientes, el Organismo Ejecutivo por medio de acuerdo dictado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hará los respectivos nombramientos, pudiendo elegir libremente a cualquiera de los candidatos propuestos;
- c) Si no se presentaren nóminas dentro del término a que alude el inciso a) de este Artículo, o si ninguno de los propuestos llenan los requisitos que la ley determina, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social hará el nombramiento libremente, tomando en cuenta la aptitud de cada uno; y
- d) Simultáneamente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía, y las instituciones y dependencias que estén representadas en la Comisión Nacional del Salario, designarán a sus representantes”.

Según el Artículo 8º. del Reglamento, la Comisión, estará formada por:

- a) “Un presidente;
- b) Cinco vocales; y
- c) Cinco asesores



El secretario de la oficina administrativa del salario fungirá con el mismo cargo en la Comisión Nacional del Salario. En caso de ausencia del presidente de la comisión, será substituido por el otro delegado gubernamental”.

Duración en los cargos

De conformidad con el Artículo 10º. del mismo cuerpo legal: “Los miembros de la Comisión Nacional del Salario durarán en el ejercicio de sus cargos dos años, pudiendo ser reelectos.

Sin embargo, podrán ser removidos de sus cargos en cualquier tiempo, si la asociación, sindicato, institución o dependencia que representan así lo decidiera. De igual facultad gozará el Estado para los representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de Economía.

Cualquier miembro nombrado para llenar una vacante, ejercerá el cargo por el resto del período legal”.

Atribuciones

De acuerdo al Artículo número 12º. del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario, las principales atribuciones son:

- a) “Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario;

- 
- b) Actuar como organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo;
- c) Proponer al Ministerio del ramo el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos;
- d) Realizar estudios, encuestas, formular índices de bienestar relacionados con el salario y el presupuesto familiar, el costo de vida, que sirvan en las apreciaciones de la evolución de los salarios para los efectos de su implantación y revisión;
- e) Recomendar los sistemas adecuados en la implantación de los salarios mínimos, y su naturaleza ocupacional, industrial o regional, o la que se estime conveniente a las necesidades de la población y el carácter de las industrias, empresas o patronos a quienes afecte;
- f) Organizar comisiones de estudio de los diversos aspectos económicos y laborales relacionados con el salario, dando participación a los sectores interesados;
- g) Prestar asesoría a la oficina administrativa del salario en la realización de los estudios económicos diversos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- h) Rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen razonado que corresponda, después de recibir los informes en los cuales recomiendan las Comisiones Paritarias los salarios mínimos, procurando armonizarlos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible. Copia de este dictamen se remitirá a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;

- 
- i) Conocer de las revisiones que se formulen durante la vigencia del acuerdo que fije los salarios mínimos, en igual forma que lo estipulado en el inciso c) anterior y
- j) Evacuar las consultas que sean de su competencia.

Sesiones

De conformidad con el Artículo 16 del Reglamento de la Comisión, establece que: “Se reunirán ordinariamente hasta dos veces por semana y extraordinariamente cuando el Ministerio de Trabajo lo juzgue conveniente”.

Convocatorias

Según el Artículo 17º. del Reglamento de dicha Comisión Nacional establece que: “Las convocatorias ordinarias deberán hacerse por escrito con tres días de anticipación por lo menos, por el presidente de la Comisión Nacional del Salario o los presidentes de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. No obstante, para períodos regulares de trabajo bastará la anuencia, que deberá constar en acta, de los miembros a reunirse en determinado día, hora y en el lugar que ocupa su sede”.

2.3.2. Comisiones Paritarias del Salario Mínimo para las Actividades Agrícola y No Agrícola

Definición

“Son instituciones incorporadas al derecho laboral, integradas por un número igual de

representantes de los patronos y de los trabajadores, quienes actúan para resolver los problemas que afectan a ambas clases, dentro de las atribuciones que les confiere su estatuto. Éste puede provenir de una ley o de un convenio, generalmente colectivo de las partes. Frecuentemente las comisiones paritarias están presididas por un funcionario público, a veces del orden judicial y a veces del orden administrativo”. 21



La existencia de las Comisiones Paritarias se encuentra 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 trasladará a la Comisión Nacional del Salario para revisión y fijación del salario mínimo.

Creación

El Acuerdo Gubernativo número 1319, de fecha 9 de abril de 1968, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario, crea también las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para las Actividades Agrícolas y No Agrícolas.

El Artículo 105 del Código de Trabajo en su segundo párrafo 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

²² Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 137

trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma”.



Requisitos para ser miembros de las Comisiones Paritarias

De conformidad con el Artículo 106 del Código de Trabajo, son requisitos indispensables para ser miembro de una Comisión Paritaria del Salario Mínimo:

- a) “Ser guatemalteco natural, y ciudadano en ejercicio;
- b) Tener más de veintiún años de edad;
- c) Saber leer y escribir;
- d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del Artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;
- e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del Artículo precedente; y tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social”.

Duración en sus cargos

Según el Artículo 107 del Código de Trabajo: “Patronos y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y los han de desempeñar obligatoriamente

salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos”.



Atribuciones

De conformidad con el Artículo 110 del Código de Trabajo, son atribuciones de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos las siguientes:

- a) “Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la Comisión, aunque alguno o algunos de éstos salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados;
- b) Velar porque los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; y
- c) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya”.

Dietas

Todos los miembros de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendiendo a la importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento les demanden.



Categoría para la Comisión Paritaria del Salario Mínimo para la Actividad Agrícola

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

Pero para determinar qué 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 (en lo concerniente al campo)”.

Categoría para la Comisión Paritaria del Salario Mínimo para la Actividad No Agrícola

Se entiende por actividades no agrícolas las comprendidas en las categorías de tabulación de la B a la P de la misma. “Clasificación Internacional Industrial



Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), Revisión 3 de la Organización de las Naciones Unidas, en lo concerniente al sector privado”.²³

Como se observa en la presente investigación, queda comprobado que las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos y la misma Comisión Nacional del Salario, se basan en una clasificación internacional de actividades agrícolas y no agrícolas, para establecer la fijación del salario mínimo que regirá periódicamente en el territorio nacional, tanto para actividades agrícolas como no agrícolas, el cual para tener fuerza de ley necesita ser aprobado por el Organismo Ejecutivo.

El Artículo 105 del Código de Trabajo, establece en su tercer párrafo: “Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate”.

El Artículo 11 del Código de Trabajo establece: “Las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística ahora Instituto Nacional de Estadística, todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera calidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos.

²³ Organización de las Naciones Unidas. Clasificación Internacional Industrial Uniforme de todas las Actividades Económicas, Revisión tres. Pág. 16

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



Finalmente vemos que existe todo un marco jurídico para la fijación y protección del salario mínimo en Guatemala, convenios que en materia laboral, se han ratificado, pero la defensa del salario no debe limitarse a su sola protección jurídica, sino también a la defensa de su poder adquisitivo, porque la finalidad suprema del derecho de trabajo es la garantía de un nivel decoroso de vida, así también la realización de la justicia social en las relaciones laborales.

CAPÍTULO III



3. Avances de la Comisión Nacional del Salario

3.1. Antecedentes

Diversas disposiciones legales se habían dictado en Guatemala, a efecto de establecer los salarios que deberían devengar los trabajadores, pero fue hasta en la Constitución Política de la República de Guatemala promulgada en 1945, que se incluyeron principios básicos que permitieran con posterioridad establecer como sistema la fijación de los salarios mínimos.

El Código de Trabajo contenido en el Decreto del Congreso de la República número 330, que entró en vigor el 1 de mayo de 1947, estableció que la determinación de los salarios mínimos, debería hacerse por Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, integrada en forma tripártita por representantes de los trabajadores, de los patronos y del Estado.

Las Comisiones Paritarias rendían su informe al Departamento Administrativo de Trabajo, el cual a su vez rendía el dictamen razonado correspondiente al Ministerio de Economía y Trabajo, dentro de los quince días siguientes al recibo de dichos informes.

Posteriormente, por medio del Acuerdo Gubernativo del 2 de noviembre de 1951, se creó por razones técnicas y prácticas la Comisión Nacional del Salario, que sustituyó al Departamento Administrativo en aquella función, pero su integración era únicamente gubernamental.

La Constitución Política de la República de Guatemala de 1956 en el título IV de derechos humanos capítulo V de trabajo, con base en las leyes emitidas con

anterioridad, estipula en forma más ordenada y clara, que uno de los principios fundamentales de la legislación del trabajo lo constituye la fijación periódica del salario mínimo, con audiencia de trabajadores y patronos, atendiendo a la clase del trabajo, necesidades del trabajador, en el orden material, moral y cultural y a la conveniencia de fomentar la producción.



Debido a los problemas que había confrontado la determinación de los salarios mínimos por órganos de carácter tripártito, el 26 de abril de 1957, el Congreso de la República de Guatemala dictó el Decreto Legislativo 1165, Ley del Salario Básico, que autoriza al Organismo Ejecutivo para que, en ejercicio de sus facultades discrecionales, mediante acuerdos razonados emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pueda fijar periódicamente salarios básicos, en tanto se terminan los estudios y trabajos técnicos previos a establecer el régimen de salario mínimo, contemplado en el Código de Trabajo.

El Decreto Legislativo 1441, emitido el 26 de abril de 1961, deroga el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala que contiene el Código de Trabajo vigente desde el 16 de agosto del año mencionado, mantiene las mismas prescripciones sobre el salario mínimo, incorporando la creación de la Comisión Nacional del Salario, como un organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, encargada de asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario.

Con fecha 2 de abril de 1962, se emitió el Reglamento que regulaba la organización y funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, el cual recogiendo los principios jurídicos del Código de Trabajo, integró la Comisión Nacional del Salario en forma tripártita, con dos delegados de los trabajadores, dos delegados de los patronos, y dos delegados gubernamentales y con representación del Ministerio de Economía, de la Dirección



General de Estadística actualmente Instituto Nacional de Estadística (INE), del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de la Junta Monetaria y del Instituto Nacional (actualmente Ministerio de Cultura y Deportes).

Al suspenderse la vigencia de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1956, se promulgó el Decreto Ley número 1, Carta Guatemalteca del Trabajo, que mantuvo como principio fundamental de la legislación laboral, la fijación periódica del salario mínimo.

El 22 de abril de 1966, entra en vigencia el Acuerdo Gubernativo número 967, de fecha 2 de abril del mismo año, conteniendo el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, derogando el Acuerdo Gubernativo de fecha 26 de abril de 1962, el cual determina la organización y atribuciones de la Comisión Nacional del Salario, el procedimiento para la fijación de los salarios mínimos, los factores que deben contener los estudios económicos, los elementos que deben tomar en consideración las Comisiones Paritarias para elevar sus informes y demás disposiciones complementarias de las contenidas en la legislación de trabajo.

El jueves 25 de abril de 1968 entra en vigencia el Acuerdo Gubernativo número 1319, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, dado en el Palacio Nacional el 9 de abril de 1968, derogando así el Acuerdo el Acuerdo Gubernativo número 967 de fecha 2 de abril de 1966.

Este Acuerdo Gubernativo número 1319, o sea el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, es el que actualmente se encuentra vigente.

Es de hacer notar como antecedente en esta investigación, que anteriormente ~~eran solo~~ Comisiones Paritarias las encargadas de la fijación de los salarios mínimos ~~en base a~~ estudios económicos, conocimiento real de los salarios que percibían los trabajadores, levantar encuestas, estudios de la situación financiera de las empresas, consideraciones sobre el costo de vida con indicadores reales, datos proporcionados por la Dirección General de Estadística en ese entonces, actualmente Instituto Nacional de Estadística (INE).



3.2. Análisis de los diferentes factores

- a) Composición de la familia,
- b) Encuesta sobre condiciones de vida
- c) Índices de precios al consumidor
- d) Mínimo vital, y
- e) Facilidades que los patronos concedían a sus trabajadores que inciden en el costo de vida.

Es importante resaltar que antes era la Oficina Administrativa del Salario la encargada de realizar los estudios que servían de base para la fijación de los salarios mínimos, contando dicha oficina con el siguiente personal:

- a) Jefe de la Oficina Administrativa del Salario (Presidente de la Comisión Nacional del Salario).
- b) Dos economistas



- c) Dos auxiliares de economía
- d) Un estadígrafo
- e) Un auxiliar de estadígrafo
- f) Un secretario
- g) Un oficinista

Se resalta que anteriormente la determinación del salario mínimo se hacía por actividad económica, y en ese entonces habían más de cincuenta (50) ramas económicas, entre ellas:

- a) La industria y el comercio (Acuerdo Gubernativo número 729);
- b) Lavandería y limpieza de ropa (Acuerdo Gubernativo número 853);
- c) Aguas gaseosas y bebidas refrescantes (Acuerdo Gubernativo número 854);
- d) Bebidas alcohólicas y fermentadas (Acuerdo Gubernativo número 907);
- e) Industria de teatro y cines (Acuerdo Gubernativo número 908);
- f) Industria textil (Acuerdo Gubernativo número 909);
- g) Sustancias y productos químicos (Acuerdo Gubernativo número 954);
- h) Industria de la construcción (Acuerdo Gubernativo número 955);

- i) **Industria de productos plásticos,**
- j) **Actividad de restaurantes,**
- k) **Bares, cantinas y fuentes de soda,**
- l) **Actividad hotelera,**
- m) **Imprentas,**
- n) **Educación privada,**
- ñ) **Productos alimenticios, etcétera, todas y cada una de ellas con su respectivo Acuerdo Gubernativo.**



De conformidad con esta investigación, era el personal de la oficina administrativa, quien realmente realizaba dichos estudios económicos, existiendo cuadros estadígrafos de:

- a) **Posición del salario diario por grupos ocupacionales,**
- b) **De información financiera de las empresas,**
- c) **Ingresos y egresos y diferencias por familia según ciudad,**
- d) **Distribución porcentual del gasto por niveles de egreso,**
- e) **Índice de precios al consumidor para la ciudad de Guatemala,**

f) **Dieta mínima diaria para una familia de 5 personas**

Como fuente de información para estos estudios y análisis del costo de utilizaba la encuesta sobre condiciones de vida, levantada en ese entonces por la Dirección General de Estadística (ahora Instituto Nacional de Estadística (INE), el índice de precios al consumidor en la ciudad de Guatemala y la dieta mínima alimenticia elaborada por el Instituto de Nutrición para Centro América y Panamá INCAP.



3.3. Avances

En 1983, la Secretaría General de Planificación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Nacional de Centro América y Panamá, decidieron realizar una investigación de campo de los salarios mínimos y de los precios que permitieran, mediante una metodología sencilla, establecer los salarios mínimos que pudieran regir en Guatemala en un momento dado y determinar el alcance que las políticas de salarios mínimos pudieran tener sobre la reducción de la pobreza.

Este esfuerzo se realizó como respuesta ante la falta de un método preciso para el cálculo de salarios mínimos en Guatemala, para lo cual, los autores se fijaron la tarea de elaborar una propuesta sencilla, ágil y sólida para la determinación de los salarios mínimos, definiendo para ello elementos relacionados para la justificación y objetivos de los salarios mínimos como:

- a) Marco conceptual;
- b) La canasta básica; y
- c) Su actualización.

El planteamiento de algunas categorías de empleo y salarios, así como consideraciones relacionadas con el contexto nacional en los que se abordan la evolución de la Canasta Básica Alimentaria (CBA), como de la Canasta Básica Vital (CBV), definiciones que a la fecha aún se utilizan.



En el presente trabajo de investigación que incluye los períodos 2005, 2006, 2007 y 2008, sobre los avances de la Comisión Nacional del Salario, de conformidad con entrevistas realizadas a personalidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Comisión Nacional del Salario, indican que avances substanciales se dan en cuanto al rompimiento del diálogo entre patronos y trabajadores en la mesa de negociaciones, y conforme a pláticas sostenidas entre ambas partes se logra un nuevo avance en las conversaciones para consensuar un salario mínimo.

Dentro de los avances se puede mencionar también, a juicio de las personas que integran y trabajan en la Comisión Nacional del Salario, los avances tecnológicos con los que se trabaja actualmente, con información más rápida y veraz, en conferencias foros, mesas de trabajo, en virtud que dicha información es más actualizada.

3.4. Mejoras

Las mejoras que se han logrado a lo largo de las emisiones de Acuerdos Gubernativos desde 1951 a la fecha con relación al salario mínimo, se encuentra que, anteriormente eran alrededor de cincuenta o sesenta ramas económicas y todas y cada una de ellas llevaban su propio estudio económico, algo complejo, pudiéndose observar que actualmente únicamente existen dos Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, una para el sector agrícola o sea el campo, y la otra Comisión Paritaria No Agrícola para la ciudad, lo que hace más flexible determinar el salario mínimo.

Administrativamente se crearon Ejes Temáticos de Trabajo en la Comisión Nacional

del Salario y las Comisiones Paritarias, con el objeto de fortalecer la capacidad institucional de la Comisión, en orden al tratamiento de los salarios mínimos desarrollándose los siguientes:



- a) Apoyo institucional en temas específicos como caficultura, panificación, periodismo y educación privada, preparando proyectos de cooperación, negociado con agencias como el Banco Internacional de Desarrollo, Agencia para el Desarrollo Internacional, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América
- b) Construcción de indicadores básicos en el tema económico y social, indicadores claves que tendrían que ser discutidos y aceptados por todos los miembros de la Comisión Nacional del Salario, considerando su relevancia analítica, confiabilidad y oportunidad.
- c) Mejoramiento de las estadísticas laborales para lograr la sostenibilidad técnica y financiera del Programa de Mejoramiento de las Estadísticas sobre Condiciones de Vida –MECOVI-, en particular las que se diseñan con módulos de empleo.
- d) Fortalecimiento de la capacidad negociadora de la Comisión Nacional del Salario y papel de mediación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, contando con eventos de capacitación orientada hacia la ampliación de su conocimiento en los temas de negociación y conciliación.
- e) Sistemas de implementación de los salarios mínimos, con el objeto de favorecer a trabajadores y empleadores, que estudiarán y analizarán otras formas de implementación del salario.

3.4.1. Acuerdo Gubernativo número 624-2006



En cuanto a mejoras, se crea el Acuerdo Gubernativo número 624-2006. Los presidentes de Centroamérica y República Dominicana acordaron en la XXVI Reunión de Jefes de Estado y de Gobierno de los Países del Sistema de Integración Centroamericana (SICA), celebrada en Tegucigalpa, Honduras, el 30 de junio de 2005, el propósito de consolidar una región segura con empleo de calidad y productivo para los ciudadanos de cada Estado, que les permita vivir con dignidad; y reiterándolo con la suscripción de la Declaración Tripártita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centroamérica y República Dominicana, suscrita por los trabajadores, empleadores y gobiernos de Centroamérica y República Dominicana, a través de sus ministros y secretarios de trabajo en el mismo país y fecha, con la facilitación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), acordando la necesidad de efectuar acciones necesarias para consolidar el fomento de empleo de calidad, que le permita a los trabajadores mejorar su calidad de vida, así como a los empresarios, como motores generadores de empleo, la facilitación de su creación, crecimiento e inversión en los países, para lo cual, se deberá de manera simultánea mejorar las condiciones de existencia del trabajador y su familia y fomentar mejoras en la productividad y la competitividad de las empresas y el conjunto de la economía. (Párrafo 16 de la Declaración).

3.5. Cambios en la Comisión Nacional del Salario

El Acuerdo Gubernativo número 1319, de fecha 9 de abril de 1968 actual Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos se ha visto complementado, modificado, con cambios en el mismo.

En su integración

Mediante el Acuerdo Gubernativo número 13, de fecha 27 de junio de 1984, se integró la Comisión Nacional del Salario, conforme lo establecido en el Artículo 5º del Acuerdo número 1319.



El 19 de agosto de 1986, mediante Acuerdo Gubernativo número 24, se integró nuevamente la Comisión Nacional del Salario.

Este Acuerdo número 24 se ha visto modificado en más de cinco oportunidades, en su Artículo 1º. referido a la integración de la Comisión, mediante Acuerdos Gubernativos números: 26, de fecha 16 de octubre de 1986; 30, de fecha 23 de diciembre de 1986; 23, de fecha 28 de septiembre de 1987; 25, de fecha 16 de noviembre de 1987 y 13, de fecha 27 de abril de 1988.

Del Instituto Indigenista Nacional por el de Instituto Nacional de Estadística

El Acuerdo Gubernativo número 333-85 de fecha 30 de abril de 1985, establece: "Se modifica el Artículo 5º. Inciso g) en el sentido de designar un representante del Instituto Nacional de Estadística en lugar del designado originalmente del Instituto Indigenista Nacional".

Consignación en el texto de Dirección General de Estadística por el de Instituto Nacional de Estadística

El mismo Acuerdo Gubernativo modificó el Artículo 58º en el sentido de consignar en su texto al Instituto Nacional de Estadística en vez de la Dirección General de Estadística.

Aumento de las dietas por sesión celebrada

El Acuerdo Gubernativo número 892-90, de fecha 20 de septiembre del mismo año, deroga el Acuerdo Gubernativo de fecha 24 de julio de 1980 y acuerda fijar el Sistema de Dietas y su cuantía para los miembros de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos en: Cincuenta quetzales (Q.50.00) por sesión celebrada para los miembros de la Comisión Nacional del Salario, y de cuarenta quetzales (Q.40.00) por sesión celebrada, para los miembros de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.



Cambio de dos patronos y dos trabajadores por cinco patronos y cinco trabajadores sindicalizados

El Acuerdo Gubernativo número 777-94, de fecha 23 de diciembre del mismo año acuerda en su Artículo 1 "Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas y No Agrícolas estarán integradas con cinco patronos e igual número de trabajadores sindicalizados, y por un Inspector de Trabajo a cuyo cargo correrá la presidencia de cada Comisión (modifica el Artículo 14 del Acuerdo Gubernativo número 1319 de fecha 9 de abril de 1968).

Nueva fecha para la rendición del dictamen para las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos

El Acuerdo Gubernativo número 437-2000, de fecha 31 de agosto del mismo año en su segundo considerando establece: "Que se hace necesario determinar la fecha en la cual deben rendir sus dictámenes las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, a que hace referencia el inciso a) del Artículo 110 del Código de Trabajo. Acuerda: Artículo 1 "Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas y No Agrícolas, deberán rendir sus dictámenes cada año, a más tardar el

quince de septiembre”.

Cambio del cargo de presidente de la Comisión Nacional del Salario



El Acuerdo Gubernativo número 228-2008, de fecha 17 de septiembre del mismo año, es el último cambio que se ha dado en cuanto a reformas del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario, el cual establece en su cuarto considerando:

Que es necesario derogar el Acuerdo Gubernativo número 336-96 emitido el 13 de agosto de 1996 y reformar parcialmente el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, contenido en el Acuerdo Gubernativo número 1319 en cuanto a los funcionarios designados para presidir la Comisión Nacional del Salario, puesto que en la estructura administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya no existe ni el Jefe de la Oficina Administrativa del Salario ni el Subdirector General de Trabajo, de conformidad con lo regulado por el Reglamento Administrativo de este Ministerio, contenido en el Acuerdo Gubernativo número 242-2003, emitido el 29 de abril de 2003.

El cual se reforma de la manera siguiente;

Artículo 5. Se reforma el artículo 5º. del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, contenido en el Acuerdo Gubernativo número 1319 de fecha 9 de abril de 1968, el cual queda así en el segundo párrafo:

“El Director General de Trabajo o el Jefe del Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, indistintamente ejercerán el cargo de presidente de la Comisión Nacional del Salario. En caso de ausencia temporal o definitiva de ambos funcionarios, dicho cargo debe ser asumido por el delegado gubernamental que haya sido designado en su

oportunidad por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para integrar la Comisión Nacional del Salario, quienes deben ser abogados colegiados activos, con experiencia en la rama administrativa de trabajo”.



Para finalizar, simplemente podríamos decir que las diversas disposiciones legales que se han dictado a lo largo del tiempo, en cuanto a la fijación del salario mínimo, y que actualmente corresponde a la Comisión Nacional del Salario y a las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, ha tenido muy pocos avances tanto estructurales como administrativos, o bien podríamos decir que ninguno, (a excepción de éste último Acuerdo Gubernativo número 228-2008 anteriormente mencionado), ya que se refleja en las negociaciones que desde hace más de una década se han tenido, con lo que se puede deducir, que no se han logrado los objetivo deseados para lo que fue creada la Comisión Nacional del Salario.

CAPÍTULO IV



4. Problemas que confronta la Comisión Nacional del Salario

4.1. Principales problemas

El principal problema que confronta la Comisión Nacional del Salario, es que desde hace más de una década los representantes de los empleadores, así como los representantes de los trabajadores no han logrado un consenso.

Este problema no se solucionará sino cambian las posturas las dos representaciones, para la fijación de los salarios mínimos, pues no existe buena voluntad de ambas partes, porque con todo y las limitaciones que hayan, existen estadísticas relativas a los salarios diarios que devengan los trabajadores, y con foros, encuestas, estudios y otros, ha habido posibilidad patronal, que son los factores básicos y legales para la determinación del salario mínimo, pero debido a las posturas de ambos sectores, el sector empleador propone incrementos de salarios por productividad y el sector trabajador un aumento al salario a veces desproporcionado, en donde ni uno ni otro sector muestran su buena voluntad, para lograr un consenso.

Hay 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.

El procedimiento de negociar en una primera instancia en las Comisiones Paritarias y en un segundo momento en la Comisión Nacional del Salario. Con este actuar, todas las Comisiones se vuelven inoperantes, y por lo mismo esto da como resultado que no

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



Durante prácticamente toda la historia reciente de Guatemala, se ha mantenido una política de congelamiento de salarios mínimos tanto en el área rural como en el área urbana. Esta política se ve exacerbada por los acontecimientos inflacionarios, y con repuntes recurrentes hasta la fecha, sin que el Estado guatemalteco asuma acciones que detengan el deterioro de las condiciones de vida de los guatemaltecos y menos aún que tiendan a mejorar dichas condiciones.

Intervención del Organismo Ejecutivo

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

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

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

Esto también se considera como un problema que enfrenta la Comisión Nacional del Salario, porque con este principio de primacía del Organismo Ejecutivo en el proceso de fijación de los salarios mínimos, tanto patronos como trabajadores no hacen ningún esfuerzo de voluntad por lograr un consenso y establecer como les corresponde un nuevo salario mínimo acorde a las necesidades de ambas partes.

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



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

Es preocupante que durante los últimos años, los sectores representados en las diferentes Comisiones, no hayan logrado consenso en el proceso, ya que los trabajadores han solicitado aumentos exorbitantes y los empleadores se han negado a otorgarlo siquiera en una mínima cantidad, argumentando cada quien, situaciones totalmente opuestas.

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

Ineficacia del proceso de fijación de salarios mínimos, a consecuencia de Intervención directa del Organismo Ejecutivo



“La fijación por el Estado de tarifas de salarios presenta el grave inconveniente de la determinación de un salario medio que no está de acuerdo con los trabajadores más capaces, sino con los trabajadores menos aptos”;²⁴ por otra parte, la intervención del Estado en materia de precios y salarios conduce, generalmente, al caos; no por incapacidad de los organismos rectores de la economía nacional, sino por la falta de buena intención, ya que las tarifas de salarios se convierten en medios para la lucha política y la conquista de partidarios.

La misión del Estado no consiste en fijar tarifas de salarios, por dos razones que deben de tomarse en cuenta; la primera, que no es conveniente que el Organismo Ejecutivo intervenga en los acuerdos directos que las partes involucradas tomen en el proceso; la segunda, porque si le resulta complicado a los sectores involucrados ponerse de acuerdo, más difícil será para el Estado, que generalmente no tiene los elementos de apreciación con que aquéllos cuentan. El Estado puede intervenir para limitar, en ciertos casos, las tarifas de salarios, pero debería ser una intervención excepcional que no debe transformarse en sistemática.

De conformidad con datos obtenidos del Departamento Nacional de Salarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre la historia de los salarios mínimos en Guatemala, se puede apreciar que desde hace más de una década los miembros representantes de las entidades patronales y sindicales no logran ponerse de acuerdo para negociar un incremento salarial que implique soluciones a la problemática del salario mínimo y que toda la población espera año con año.

²⁴ Cabanellas, Guillermo. Ob.Cit. Pág. 549

A través de esta investigación se estableció que en 1994, fue la única vez que lograron un consenso patronos y trabajadores, y a partir de esa fecha hasta el 2008, llevan más de una década, como se manifestó anteriormente, que en dichas Comisiones no existe la más mínima fuerza de voluntad para lograr consensos.



Se determinó también en la entrevista realizada, que las organizaciones que apoyan a dichas Comisiones han cumplido con trasladarles información actualizada, este es el caso del Instituto Nacional de Estadística –I.N.E.–, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, -I.G.S.S.- Banco de Guatemala, Ministerio de Economía entre otros, lo que deja entrever plenamente que existe falta de voluntad de las partes para ponerse de acuerdo en cuanto a fijar un salario mínimo, porque los índices les han sido proporcionados.

Otro de los problemas, es la poca capacidad de negociación de las organizaciones sindicales y su grado de penetración en las relaciones laborales. Esto tiende a que los sindicatos respondan más a problemas coyunturales y no a situaciones estructurales. Los gobiernos no han tenido una posición neutral entre los actores sociales, ni han tomado en cuenta la prioridad de mejorar el bienestar de los guatemaltecos.

Por su parte, muchos sectores se han mantenido al margen del proceso de toma de decisiones en temas trascendentes y de interés para ellos, tales como el de la negociación y diseño de la política de salarios mínimo.

Durante dicha entrevista se pudo comprobar también que el cumplimiento de funciones a la fecha se encuentra disminuido y/o cambiado en los alcances de lo dispuesto originalmente. En la práctica, y aunque tampoco coincide con el actual Reglamento de referencia que se tuvo a la vista, de la Comisión Nacional del Salario y Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, su organización y estructuración no ha variado en nada.

Independientemente de los aspectos legales, la labor tanto de la Comisión Nacional del

Salario, como de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, se ha venido empobreciendo por circunstancias históricas. La Comisión Nacional del Salario, según el inciso d) del Artículo 12 de su Reglamento (Acuerdo Gubernativo número 1319) indica que se debieran realizar estudios, encuestas y formular índices de bienestar relacionados con el salario y el presupuesto familiar, y el costo de vida, que sirvan de apreciación a la evolución de los salarios, para lo cual debería organizar comisiones de estudios de los diversos aspectos económicos y laborales.



Tales comisiones hace mucho tiempo que no se organizan, no hay efectivo seguimiento al cumplimiento de los acuerdos de salarios mínimos durante su vigencia, obligación que igualmente impera para las Comisiones Paritarias, según el Artículo 110 del Código de Trabajo, aumentada con la denuncia de violaciones a tales acuerdos ante las autoridades de trabajo, lo cual tampoco se da.

Por otro lado, la efectividad de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos así como la Comisión Nacional del Salario, ha sido notoriamente débil. Todo esto trae como consecuencia que la función de estas Comisiones sea pobre e irrelevante en el contexto nacional.

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

Del estudio en esta investigación se deduce, que de conformidad con el Artículo 112, segundo párrafo del Código de Trabajo, la participación de la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es innecesaria

por dos circunstancias:

- La primera, porque si bien es cierto la ley regula que debe enviarse a estas instituciones copias del dictamen que rinde la Comisión Nacional del Salario, a efecto que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones que estimen pertinentes formular en cuanto a la fijación proyectada, también es cierto que la ley faculta al Ministerio de Trabajo resolver lo procedente, no obstante estas instituciones omiten este requisito; y
- La segunda, porque se desconoce la funcionalidad de la participación de estas instituciones.

Se concluye con la entrevista, indicando que se carece de grandes limitaciones materiales, como recursos económicos, administrativos, transporte, etc., lo que hace menos funcional la necesidad de realizar procesos de investigación, estudios y planes de trabajo para la base de fijación de salarios mínimos.

4.2. Conflictos de más alto impacto

En Guatemala, las políticas de salario mínimo generalmente son los conflictos de más alto impacto, en virtud que de ello depende para la clase trabajadora la reducción de la pobreza.

Se considera que estos conflictos se dan por la falta de análisis y discusión de las propuestas contenidas en los informes de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo para las actividades agrícolas y no agrícolas, que es ya una de las últimas reuniones de trabajo que tiene la Comisión Nacional del Salario, y los miembros representantes de las entidades patronales y sindicales se tendrán que



poner de acuerdo para lograr un incremento salarial acorde a las partes.



Es también un conflicto de alto impacto, el ambiente de incertidumbre y desconsuelo para la clase trabajadora, por el actuar de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias, en virtud que año con año este proceso de fijación de salario mínimo implica recursos materiales, logísticos, humanos y económicos que se utilizan, y al final de la jornada no hay voluntad de ninguna de las partes para lograr un consenso y llegar a proporcionarle al trabajador un salario acorde a sus necesidades.

Otro impacto, es que el proceso resulta oneroso para el Estado y consecuentemente para los ciudadanos en general, que son quienes con el pago de impuestos proveen de recursos a éste, y quienes año con año ven con desanimo la inoperancia de dichas Comisiones.

Dentro del presente trabajo de investigación, se obtuvo información de que, uno de los conflictos de más alto impacto que generó para la clase trabajadora fueron las expresiones de un presidente en turno, quien manifestó: “Es absurdo fijar salarios mínimos... que la oferta y la demanda definan las remuneraciones, y que a su juicio la Comisión Nacional del Salario debía desaparecer”.²⁵

Esto impactó mucho a la clase trabajadora, en virtud que en realidad el salario mínimo no es asunto de mercado, sino una garantía social, una garantía constitucional y un compromiso internacional.

Uno de los problemas más impactantes para la clase trabajadora, es que, hace más de

²⁵ Siglo Veintiuno. file nacionales/edición electrónica.economía.html.6 de diciembre de 2007

seis años la parte empleadora viene proponiendo incrementos de salarios por productividad, lo que ha generado en la mesa de negociaciones, discusiones, congelamiento de posturas por ambos sectores (empleador y trabajador), no ceder ni un milímetro ninguna de las partes, lo que nos lleva a que sea el Presidente de la República el que decreta los salarios mínimos.



En el 2004: la Comisión Nacional del Salario y empresarios, acordaron por mayoría recomendar al Presidente de la República no aumentar el salario mínimo para el próximo año (2005), porque ello afectaría negativamente a la economía nacional. "Después de una reunión ininterrumpida de siete horas, la Comisión Nacional del Salario llegó a un acuerdo, en el que los representantes de la patronal y el gobierno votaron a favor de mantener el salario mínimo de este año vigente en 2005 los representantes de los trabajadores fueron los únicos que votaron en contra de la recomendación de no aumento, y a favor de su propuesta original de incremento para el campo y la ciudad de un 40%".²⁶

Este tipo de votaciones siempre se darán, en virtud de la realidad política que impera en todo momento en Guatemala.

Otro conflicto en la mesa de negociaciones es cuando el sector gobierno y el sector empleador se ponen de acuerdo en pedirle al Presidente de la República no aumentar el salario mínimo, acordémonos que la Comisión Nacional del Salario está integrada de forma tripártita, con dos delegados del sector empleador, dos delegados del sector trabajador y dos del sector gobierno, lo que deja en desventaja una vez más a la clase trabajadora.

²⁶ Prensa Libre.edición electrónica-portada.G/277135.html. 3/11/2004

En una entrevista realizada a la parte trabajadora (sindicalistas) manifestaron que la parte empleadora en la mesa de negociaciones únicamente se limita a proponer salarios por productividad, dejando la propuesta en el aire, si manifestar cuáles son los beneficios, las normas, consecuencias, ventajas o desventajas, etcétera, y que a criterio de ellos, este tipo de salarios por productividad, lo que viene a generar es dejar a mucha gente desempleada por su poco rendimiento.



“Por su parte, los empleadores han dejado ver que lo conveniente en la situación actual es la implantación del sistema de salarios por productividad, del cual se permita obtener mejores condiciones económicas para los trabajadores, según el rendimiento de sus labores, y que según la tendencia de los últimos años se considera que esa propuesta será quien defina el nuevo salario mínimo”. 27

Para conocer sobre este tema que propone la parte empleadora, se llevó a cabo esta investigación, con el fin de saber un poco acerca de este tipo de propuesta, en virtud que se conoce que ya hay muchas empresas que están trabajando con este tipo de salario por productividad.

4.3. Soluciones a la problemática

Que la Comisión Nacional del Salario establezca parámetros para la formulación de una propuesta de un salario mínimo con base en estudios. objetivos, acordes a la realidad en que se desenvuelven los trabajadores y que pueda garantizar la subsistencia del núcleo familiar del trabajador y que le permita una vida digna.

27 Ibid.

Profundizar sobre la situación actual de las Comisiones y fortalecer sus capacidades de negociación, orientando sus esfuerzos hacia una política de salarios mínimos que garanticen una solución a la problemática salarial en el país.



Que se establezcan 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.

Se promueven las acciones correspondientes ante los juzgados de trabajo, para que se impongan severas sanciones a todos aquellos empleadores que no cumplan con el pago del salario mínimo a sus trabajadores.

Guatemala en materia laboral y específicamente en cuanto a fijación de salarios mínimos, ha ratificado Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que siendo signataria de ellos, en cumplimiento a esos mandatos, se esfuerce por crear las distintas Comisiones de Salario Mínimo como órganos colegiados con competencia para establecer esta prestación mínima a favor de los trabajadores.

Que la Comisión Nacional del Salario establezca procedimientos de fijación de salarios mínimos, en los cuales tanto el sector empleador como los trabajadores organizados fijen los salarios mínimos con base en acuerdos negociados; y obligación de establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de salarios a los trabajadores.

Se consideren principalmente los datos obtenidos del trabajo realizado por las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, en virtud que en él aparece lo que en la práctica actual se está dando, y lo que al respecto opinan personas que tienen relación

en este proceso, tanto por los funcionarios como dirigentes sindicales.



Lograr una organización que represente legítimamente a los empresarios, incluyendo a los informales; asimismo, lograr la inclusión de líderes de los distintos sectores y organizaciones empresariales.

La negociación colectiva fue y es un instrumento clave que consolida la posición como fuerza social de los trabajadores, por ello también esto es un llamado a las organizaciones sindicales para que puedan elegir correctamente quién los va a representar en la Comisión Nacional del Salario.

Fortalecer la participación de los representantes del sector trabajador en las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, permitiendo no sólo la participación de los trabajadores sindicalizados, sino abriendo espacio al solidarismo y a las cooperativas que representen legítimamente a los trabajadores, en virtud que en Guatemala el movimiento sindical, abarca una minoría de la población económicamente activa, por lo que la representación del sector trabajador en el proceso de fijación de salarios mínimos, específicamente en las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, es mínima.

Fortalecer la Comisión Nacional del Salario, con relación al sector patronal, logrando una organización que represente legítimamente a los empresarios, incluyendo a los informales; asimismo lograr la inclusión de líderes de los distintos sectores y organizaciones empresariales.

Los acuerdos logrados por las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, deben tener carácter vinculante; es decir, que al momento de pronunciarse el Acuerdo Gubernativo final, materialice los acuerdos alcanzados por las partes, sin que el gobierno tenga facultad de cambiarlos o de establecer un aumento alejado de las negociaciones y recomendaciones de las Comisiones.

Que el Organismo Legislativo a través de la Comisión de Trabajo, plantee reformas al proceso de fijación de salarios mínimos con relación al diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas de salarios mínimos, que garanticen su efectiva solución a la problemática salarial en el país.



La ley debe dar carácter vinculante al proceso de fijación de salarios mínimos, por lo que durante la investigación se pudo establecer que la fijación de salarios mínimos se ha realizado a discreción del Organismo Ejecutivo, dejando a un lado el trabajo realizado por las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, ya que no se toman en cuenta en forma directa las recomendaciones que se hacen.

El papel del Organismo Ejecutivo debe ser como mediador y conciliador entre las partes, utilizando su facultad de decidir, sólo en casos excepcionales y cuando así lo amerite un inminente desacuerdo entre las partes, pero evitando en la medida de lo posible que esto sea una regla general.

Que el Organismo Legislativo a través de la Comisión de Trabajo, plantee reformas y que se establezca la obligatoriedad de consensos y acuerdos en las mesas de negociaciones por parte de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos y de la Comisión Nacional del Salario.

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

Que no se convierta esta negociación final de la fijación de los salarios mínimos en una

lucha de clases, ya que esto cada vez nos aleja del objetivo para lo cual fue creada la Comisión Nacional del Salario.



De no ser así, pasarán nuevamente diez años más, sin que se logre un consenso en la mesa de negociaciones, en virtud que como la ley faculta al Organismo Ejecutivo para que sea este, el que al final fije los salarios mínimos, los representantes de las organizaciones tanto patronales como sindicales, no se toman la molestia de lograr un consenso, y menos lograr ponerse de acuerdo para un incremento al salario mínimo, que es el objeto por el cual existe la Comisión Nacional del Salario.

Que el gobierno de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Comisión Nacional del Salario, no limiten los aumentos del salario mínimo, porque corren el riesgo de perder finalmente un instrumento efectivo protector de los trabajadores.

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

4.4. Propuestas

Con base en el principio de justicia social, con el cual debe organizarse el régimen laboral y según la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que son derechos sociales mínimos, que en forma coercitiva exija el cumplimiento de las delegaciones como representantes de cualquiera de las partes, para lograr consenso entre ellas, para que no se vuelvan inoperantes dichas Comisiones.

La ley debe asignarle carácter vinculante al proceso de fijación de salarios mínimos, ya que durante la investigación se pudo establecer que la fijación del salario mínimo si no logran consenso las partes, la asigna el Organismo Ejecutivo, dependiendo de la política que impere en ese momento en Guatemala, puede que tampoco se dé por ese lado.



Que el gobierno exija a las Comisiones Paritarias y a la Comisión Nacional del Salario alcanzar acuerdos que fundamenten la fijación de los salarios mínimos, y evitar así la inoperancia que tienen desde hace más de una década, sin lograr consensos por falta de buena voluntad.

Darle plazo tanto a la Comisión Nacional del Salario y ésta a su vez a las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, a efecto que manifiesten por escrito a qué se debe que el salario mínimo no logre consensos.

Para que se logren los famosos consensos se necesita de una coherente política laboral y social, ya que los que no creen en el salario mínimo, son los que no lo necesitan, pero es conveniente que trabajadores y empresarios se pongan a pensar en cómo sacar adelante a nuestro país, dejando a un lado conveniencias personales.

Que tanto la parte empleadora como la parte trabajadora, sean conscientes en la negociación en cuanto a la fijación periódica del salario mínimo, pues esto afecta a la clase trabajadora que ni siquiera puede costearse los productos de la canasta básica, y ya no digamos la canasta básica vital que incluye otros servicios como el pago de alquiler, que según datos del Instituto Nacional de Estadística ha subido el ciento por ciento, y la clase trabajadora tiene más de diez años de estar esperando que se cumpla con el objetivo de la Comisión Nacional del Salario, de fijar periódicamente el salario mínimo.

Que el proceso de fijación de salarios mínimos, que realizan las Comisiones Paritarias de Salarios y la Comisión Nacional del Salario, respondan realmente investigaciones, estudios técnicos y estadísticas que les son proporcionados principalmente por el Instituto Nacional de Estadística, con relación a los avances económicos, inflación, precios de la canasta básica de alimentos, precios de los productos de la canasta básica vital, todo esto con el fin de establecer el salario mínimo que según sus recomendaciones deberá regir en la actividad económica que representan.



Crear disposiciones que exijan, una mejor capacidad de negociación de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos y la misma Comisión Nacional del Salario, con el fin de evitar la intervención principal y directa del Organismo Ejecutivo en la fijación de salarios.

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

Una propuesta de reforma del proceso de fijación de salarios mínimos en Guatemala, sería la participación del Organismo Ejecutivo, como mediador y conciliador entre las partes, utilizando su facultad de decidir sólo en casos excepcionales y cuando así lo amerite ante un inminente desacuerdo entre las partes, pero evitando en la medida de lo posible que esto sea una regla general.

CONCLUSIONES



1. La falta de voluntad tanto del sector empleador como del sector trabajador en la Comisión Nacional del Salario, es el factor determinante por el que desde hace más de una década no se logren consensos para la fijación del salario mínimo.
2. En relación al proceso de fijación del salario mínimo, se establece que existen débiles lazos de solidaridad entre empresarios y trabajadores en la Comisión Nacional del Salario por sacar adelante a Guatemala.
3. El salario es la mínima retribución que un trabajador ha de percibir con ocasión de la prestación de servicios. La fijación periódica del mismo corresponde por mandato legal a la Comisión Nacional del Salario, la que constituye una de las garantías protectoras del salario.
4. La consecuencia principal de no lograr consensos en la mesa de negociaciones para la fijación del salario mínimo, es porque no rige una coherente política laboral y social.
5. La legislación guatemalteca no establece la obligatoriedad de consensos y acuerdos en las mesas de negociaciones en relación al proceso de fijación del salario mínimo, lo que ha permitido que por más de una década sea el Organismo Ejecutivo quien al final lo decida.



RECOMENDACIONES



1. Que empresarios y trabajadores busquen verdaderos lazos de solidaridad en cuanto a la negociación en el proceso de fijación del salario mínimo para lograr consensos y acuerdos en beneficio de ambas partes.
2. Para que el salario mínimo logre su propósito, es necesario que el Organismo Legislativo a través de la Comisión de Trabajo, plantee reformas al proceso de fijación de salarios mínimos, con relación al diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas de salarios mínimos que garanticen su efectiva, eficaz y eficiente solución a la problemática salarial en Guatemala.
3. Que la Comisión Nacional del Salario proponga un salario mínimo con base a estudios objetivos, acordes a la realidad en que se desenvuelven los trabajadores y que éste pueda garantizar la subsistencia del núcleo familiar del trabajador y que le permita una vida digna.
4. Es necesario que la Comisión Nacional del Salario, fortalezca la participación de los representantes del sector trabajador en las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, permitiendo no solo la participación de trabajadores sindicalizados sino abriendo espacio al solidarismo y a las cooperativas que representan legítimamente a los trabajadores.
5. El carácter de vinculante a los informes que la Comisión Nacional del Salario, y las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, en cuanto a la fijación del salario mínimo y que se les exija alcanzar acuerdos y consensos.



BIBLIOGRAFÍA



- BODENHEIMER, Edgar. **Teoría del derecho**. Distrito Federal, México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1989. Pág. 56.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 12^a. ed. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 1986. Págs. 161 y 162.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación iberoamericana**. Buenos Aires: (s.e.), Ed. Bibliográfico Omeba. 1945. Pág. 537.
- CASTORENA J. Jesús. **Tratado de derecho obrero**. 1^a. ed. México, Distrito Federal: Ed. Jarris, (s.f.). Pág. 299
- CORBO, Vittorio. **El salario mínimo una vez más. 2005**. <http://www.ilo.org/public/Spanish/bureau/inf/pr/2005/21.htm> 19 de mayo de 2007
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3^a. ed. México: Ed. Porrúa, S.A., 1977. Págs. 293, 294 y 352.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996. Págs. 18,78,82,84,231 y 310.
- LACABANA, Miguel Angel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Il Edis, 1995.
- OSSORIO, Manuel . **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981. Págs. 137,229, 230, 684 y 686.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho de trabajo**. Madrid, España: Ed. Tecnos, S.A., 1960. Pág. 207.
- Prensa Libre**. edición electrónica-portada.G/277135.html. de fecha 31 de noviembre de 2004.
- Siglo Veintiuno**. File Nacionales/edición electrónica.economía.html. 6/12/2007. 2007.
- WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo**. Santiago, Chile: (s.e.), Ed. Nacimiento, 1947. Pág. 207.

Legislación:



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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1971.

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

Acuerdo Gubernativo número 624-2006. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2006.

Convenio número 26 relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos. Organización Internacional del Trabajo, 1928. Ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1961.

Convenio número 95 sobre la Protección del Salario. Organización Internacional del Trabajo, 1949. Ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952.

Convenio número 99. sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura. Organización Internacional del Trabajo, 1961. Ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961.

Convenio número 131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos. Organización Internacional del Trabajo, 1970. Ratificado por Guatemala el 3 de mayo de 1988.

Clasificación Internacional Industrial Uniforme de todas las actividades Económicas. (CIIU). Organización de las Naciones Unidas. Revisión tres. Año 1988.